Códigos electrónicos

Código de Legislación Social

Edición actualizada a 30 de abril de 2025

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

La última versión de este Código en PDF y ePUB está disponible para su descarga **gratuita** en:
www.boe.es/biblioteca_juridica/

Alertas de actualización en Mi BOE: www.boe.es/mi_boe/

Para adquirir el Código en formato papel: tienda.boe.es



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional, (CC BY-NC-ND 4.0).

© Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
NIPO (PDF): 007-13-095-X
NIPO (Papel): 007-13-107-2
NIPO (ePUB): 007-13-131-5
ISBN: 978-84-340-2078-8
Depósito Legal: M-30565-2013

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
cpage.mpr.gob.es

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
Avenida de Manoteras, 54
28050 MADRID
www.boe.es

SUMARIO

[SIN EPÍGRAFE]

§ 1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 1

HUELGA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

§ 2. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo 91

EMPLEO

§ 3. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 102

§ 4. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial] 154

§ 5. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo 157

§ 6. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción 179

§ 7. Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas 194

§ 8. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo 202

§ 9. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 250

§ 10. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional . . . 289

§ 11. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 358

§ 12. Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 401

§ 13. Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación 435

§ 14. Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas 463

§ 15. Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral . . 523

§ 16. Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo 541

§ 17. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación . . . 602

§ 18. Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España 614

§ 19. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 633

§ 20. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. [Inclusión parcial] . . . 720

§ 21. Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 764

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

§ 22. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal 804

§ 23. Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal 820

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

§ 24. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social 833

§ 25. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos 871

§ 26. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido 877

§ 27. Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite 882

§ 28. Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. [Inclusión parcial] 887

SALARIO

§ 29. Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía 895

§ 30. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 906

§ 31. Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 916

JORNADA DE TRABAJO

§ 32. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo 920

TRABAJO A DISTANCIA

§ 33. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia 942

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

§ 34. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical 981

§ 35. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa 992

§ 36. Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1029

§ 37. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas 1049

CONTRATOS DE TRABAJO

§ 38. Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial 1078

§ 39. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos 1081

§ 40. Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo 1086

§ 41. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada 1091

§ 42. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual 1096

CONVENIOS COLECTIVOS

§ 43. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos 1114

§ 44. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 1120

§ 45. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1156

§ 46. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada 1171

§ 47. Orden TES/904/2024, de 27 de agosto, por la que se desarrolla, en lo que se refiere al nombramiento de las vocalías de las organizaciones sindicales y empresariales, el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1202

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

§ 48. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 1205

§ 49. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción . . 1243

§ 50. Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción 1254

§ 51. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención 1275

INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

§ 52. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social 1314

§ 53. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social 1359

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

§ 54. Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social 1390

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

§ 55. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial 1397

TRABAJO AUTÓNOMO

§ 56. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo 1410

§ 57. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos . . . 1446

§ 58. Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo 1460

§ 59. Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos 1467

§ 60. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [Inclusión parcial] . . . 1490

§ 61. Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. [Inclusión parcial] 1491

SEGURIDAD SOCIAL

§ 62. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social 1497

§ 63. Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social 1763

§ 64. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1808

§ 65. Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1840

§ 66. Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1864

§ 67. Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible 1893

§ 68. Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social 1903

ECONOMÍA SOCIAL

§ 69. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas 1973

§ 70. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas 1988

§ 71. Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas 2049

JURISDICCIÓN SOCIAL

§ 72. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social 2063

ÍNDICE SISTEMÁTICO

[SIN EPÍGRAFE]

§ 1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 1

Preámbulo 1
Artículos 1
Disposiciones derogatorias 1
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 2
TÍTULO I. De la relación individual de trabajo 2
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 2
Sección 1.ª Ámbito y fuentes 2
Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos 4
Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo 5
Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo 6
CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo 13
Sección 1.ª Duración del contrato 13
Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato 17
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo 20
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales 21
Sección 5.ª Tiempo de trabajo 26
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo 33
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica 33
Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario 38
Sección 3.ª Suspensión del contrato 41
Sección 4.ª Extinción del contrato 50
Sección 5.ª Procedimiento concursal 59
CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores 59
CAPÍTULO V. Plazos de prescripción 60
Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato 60
Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas 60
TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa 60
CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva 60
Sección 1.ª Órganos de representación 61
Sección 2.ª Procedimiento electoral 66
CAPÍTULO II. Del derecho de reunión 71
TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos 72
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 72
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios 72
Sección 2.ª Legitimación 76
CAPÍTULO II. Procedimiento 78
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación 78
Sección 2.ª Adhesión y extensión 80
Disposiciones adicionales 80
Disposiciones transitorias 86
Disposiciones finales 90

HUELGA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

§ 2. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. 91

Preámbulo 91
TÍTULO I. El derecho de huelga 93
CAPÍTULO I. La huelga 93
CAPÍTULO II. Cierre patronal 96
CAPÍTULO III. Sanciones 97
TÍTULO II. Conflictos colectivos de trabajo 97
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 97
CAPÍTULO II. Procedimiento 98
TÍTULO III. Convenios Colectivos 99
TÍTULO IV. Limitación de la Regulación Estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo . . 99
TÍTULO V. El despido 99
TÍTULO VI. Reestructuración de plantillas 100
Disposiciones finales 100
Disposiciones adicionales 100
Disposiciones transitorias 100

EMPLEO

§ 3. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 102

Preámbulo 102
TÍTULO I. La política de empleo 110
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 110
CAPÍTULO II. Gobernanza 114
CAPÍTULO III. Los instrumentos de planificación de la política de empleo 117
TÍTULO II. Agencia Española de Empleo y servicios de empleo 123
CAPÍTULO I. La Agencia Española de Empleo 123
CAPÍTULO II. Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas 125
CAPÍTULO III. Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo 126
CAPÍTULO IV. Personal del Sistema Nacional de Empleo 127
TÍTULO III. Políticas activas de empleo. 128
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 128
CAPÍTULO II. Empleabilidad 130
CAPÍTULO III. Intermediación 132
CAPÍTULO IV. Coordinación de políticas activas y de protección frente al desempleo. 135
CAPÍTULO V. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. 137
TÍTULO IV. Servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios 140
CAPÍTULO I. Servicios garantizados y compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo y las empresas 140
CAPÍTULO II. Cartera de servicios 144
TÍTULO V. Financiación 145
TÍTULO VI. Evaluación de la política de empleo 146
Disposiciones adicionales 147
Disposiciones transitorias 151
Disposiciones derogatorias 152
Disposiciones finales 152

§ 4. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial]. 154

TÍTULO I. El Sistema Nacional de Empleo 154

[. . .]

CAPÍTULO II. El Servicio Público de Empleo Estatal 154

[. . .]

§ 5. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo 157

Preámbulo 157
CAPÍTULO I 162
Sección 1.ª Programa de fomento del empleo 162
Sección 2.ª Contrato de fomento de la contratación indefinida 165
Sección 3.ª Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos 166
CAPÍTULO II 167
CAPÍTULO III 170
Disposiciones adicionales 171
Disposiciones transitorias 174
Disposiciones derogatorias 174
Disposiciones finales 175
ANEXO 176

§ 6. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción 179

Preámbulo 179
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 183
CAPÍTULO II. Las empresas de inserción 184
CAPÍTULO III. Empresas de inserción y Administraciones Públicas 186
CAPÍTULO IV. Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción 187
CAPÍTULO V. De las Medidas de Promoción 189
CAPÍTULO VI. Infracciones y Sanciones 190
Disposiciones adicionales 190
Disposiciones transitorias 191
Disposiciones derogatorias 192
Disposiciones finales 192

§ 7. Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas 194

Preámbulo 194
Artículos 196
Disposiciones adicionales 200
Disposiciones finales 201

§ 8. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. 202

Preámbulo 202
TÍTULO I. Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 212
CAPÍTULO I. Fomento del emprendimiento y el autoempleo 212
CAPÍTULO II. Incentivos fiscales 216
CAPÍTULO III. Estímulos a la contratación 218
CAPÍTULO IV. Mejora de la Intermediación 222
TÍTULO II. Medidas de fomento de la financiación empresarial 223
TÍTULO III. Medidas de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas, y de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales 225
CAPÍTULO I. Ampliación de una nueva fase del mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas 225
Sección 1.ª Disposiciones generales 225
Sección 2.ª Disposiciones aplicables a entidades locales 225
Sección 3.ª Disposiciones aplicables a Comunidades Autónomas 228
CAPÍTULO II. Medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales 230
TÍTULO IV. Medidas en el sector ferroviario 231
TÍTULO V. Medidas en el ámbito del sector de hidrocarburos 234
Disposiciones adicionales 238
Disposiciones transitorias 239
Disposiciones derogatorias 240
Disposiciones finales 240
ANEXO I 245

§ 9. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 250

Preámbulo 250
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 259
CAPÍTULO II. Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo 261
CAPÍTULO III. Programación y ejecución de la formación 265
CAPÍTULO IV. Control de la formación y régimen sancionador 272
CAPÍTULO V. Sistemas de información, evaluación y calidad 278
CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema 280
Disposiciones adicionales 283
Disposiciones transitorias 284
Disposiciones derogatorias 285
Disposiciones finales 285

§ 10. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional 289

Preámbulo 289
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 299
TÍTULO I. Sistema de Formación Profesional 303
CAPÍTULO I. Función, objetivos e instrumentos 303
CAPÍTULO II. Elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional 305
Sección 1.ª Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales 305
Sección 2.ª Catálogo Modular de Formación Profesional 306
Sección 3.ª Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional 307
Sección 4.ª Elementos básicos del currículo 308
CAPÍTULO III. Instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional 309
Sección 1.ª Registro Estatal de Formación Profesional 309
Sección 2.ª Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales 309
Sección 3.ª Registro General de Centros de Formación Profesional 310
TÍTULO II. Ofertas de formación profesional 311
CAPÍTULO I. Aspectos generales, programación y ejecución de la oferta 311
CAPÍTULO II. Tipología de ofertas y grados de formación 313
Sección 1.ª Grado A. Acreditación parcial de competencia 314
Sección 2.ª Grado B. Certificado de Competencia 314
Sección 3.ª Grado C. Certificado Profesional 315
Sección 4.ª Grado D. Ciclos formativos de formación profesional 316
Sección 5.ª Grado E. Cursos de especialización 322
TÍTULO III. Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades 322
CAPÍTULO I. Determinaciones generales 322
CAPÍTULO II. Doble régimen de la oferta de formación profesional 327
Sección 1.ª Formación profesional general 327
Sección 2.ª Formación profesional intensiva 328
CAPÍTULO III. Modalidades de la oferta de la formación profesional 329
Sección 1.ª Formación presencial, semipresencial y virtual 329
Sección 2.ª Formación modular 330
Sección 3.ª Modalidades dirigidas a colectivos específicos 330
Sección 4.ª Otros programas formativos 331
Sección 5.ª Programas formativos en empresa u organismo equiparado 332
TÍTULO IV. Impartición de la formación profesional 333
CAPÍTULO I. Centros 333
CAPÍTULO II. Empresas y organismos equiparados 336
TÍTULO V. Profesorado y formadores o formadoras de distinto perfil 337
CAPÍTULO I. Profesorado y personal formador 337
CAPÍTULO II. Otros perfiles colaboradores 339
TÍTULO VI. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales 339
TÍTULO VII. Orientación profesional 341
TÍTULO VIII. Innovación, investigación aplicada y emprendimiento 344
TÍTULO IX. Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de Formación Profesional 346
TÍTULO X. Evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional 347
TÍTULO XI. Organización, competencias y gobernanza 349

Disposiciones adicionales . . . 351
Disposiciones transitorias . . . 353
Disposiciones derogatorias . . . 354
Disposiciones finales . . . 354

§ 11. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral . . . 358

Preámbulo . . . 358
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 367
CAPÍTULO II. Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo . . . 369
CAPÍTULO III. Programación y ejecución de la formación . . . 373
CAPÍTULO IV. Control de la formación y régimen sancionador . . . 381
CAPÍTULO V. Sistemas de información, evaluación y calidad . . . 383
CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema . . . 385
Disposiciones adicionales . . . 388
Disposiciones transitorias . . . 390
Disposiciones derogatorias . . . 392
Disposiciones finales . . . 392

§ 12. Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral . . . 401

Preámbulo . . . 401
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 403
CAPÍTULO II. Formación programada por las empresas . . . 409
CAPÍTULO III. Oferta formativa para trabajadores ocupados . . . 416
CAPÍTULO IV. Oferta formativa para trabajadores desempleados . . . 419
CAPÍTULO V. Otras iniciativas de formación . . . 423
CAPÍTULO VI. Régimen de funcionamiento . . . 426
Disposiciones adicionales . . . 430
Disposiciones transitorias . . . 431
Disposiciones derogatorias . . . 432
Disposiciones finales . . . 432

§ 13. Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación 435

Preámbulo . . . 435
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 437
CAPÍTULO II. Bases reguladoras y disposiciones comunes del procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva . . . 440
CAPÍTULO III. Desarrollo de las acciones formativas . . . 452
CAPÍTULO IV. Prácticas profesionales no laborales, becas y ayudas . . . 454
CAPÍTULO V. Calidad, evaluación, seguimiento y control . . . 457
Disposiciones adicionales . . . 458
Disposiciones transitorias . . . 460
Disposiciones derogatorias . . . 460
Disposiciones finales . . . 461
ANEXO I. Cuantía de los módulos económicos máximos . . . 461
ANEXO II. Cuantía máxima de becas y ayudas y compensación a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales . . . 461

§ 14. Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas . . . 463

Preámbulo . . . 463

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 466
CAPÍTULO II. Registros de Entidades de Formación . . . 467
Sección 1.ª Registro Estatal de Entidades de Formación . . . 467
Sección 2.ª Aspectos comunes aplicables al Registro Estatal de Entidades de Formación y a los registros de entidades de formación habilitados por las Administraciones Públicas competentes . . . 469
CAPÍTULO III. Acreditación e inscripción de entidades de formación . . . 475
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 475
Sección 2.ª Acreditación . . . 477
Sección 3.ª Inscripción . . . 483
Sección 4.ª Acreditación e inscripción de centros móviles . . . 485
Disposiciones adicionales . . . 486
Disposiciones transitorias . . . 488
Disposiciones derogatorias . . . 488
Disposiciones finales . . . 488
ANEXO I. Datos comunes que configuran el Registro Estatal de Entidades de Formación . . . 489
ANEXO II. Plataforma de teleformación . . . 490
ANEXO III. Requisitos del material virtual de aprendizaje, de la guía del alumno y de la guía del tutor-formador . . . 494
ANEXO IV. Verificación de requisitos tecnológicos, pedagógicos y organizativos en la modalidad de teleformación 496
ANEXO V. Seguimiento de las acciones formativas impartidas en modalidad de teleformación que se refieran a especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas . . . 511
ANEXO VI. Modelo de Proyecto formativo para acciones de formación dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad . . . 518

§ 15. Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral . . . 523

Preámbulo . . . 523
Artículos . . . 525
Disposiciones adicionales . . . 531
Disposiciones transitorias . . . 531
Disposiciones derogatorias . . . 531
Disposiciones finales . . . 531
ANEXOS . . . 532
ANEXO 1. Familias y Áreas Profesionales . . . 532
ANEXO 2. Propuesta de alta o modificación de especialidad formativa . . . 534
ANEXO 3. Propuesta de alta de itinerario formativo . . . 537
ANEXO 4. Propuesta de baja o reactivación de especialidad o itinerario formativo . . . 537
ANEXO 5. Programa formativo . . . 538

§ 16. Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo . . . 541

Preámbulo . . . 541
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 549
CAPÍTULO II. Financiación de los programas comunes de políticas activas de empleo . . . 552
CAPÍTULO III. Gestión y coordinación . . . 554
CAPÍTULO IV. Evaluación y seguimiento . . . 555
CAPÍTULO V. Programas comunes de políticas activas de empleo . . . 556
Sección 1.ª Programas del eje 1 «orientación» . . . 556
Subsección 1.ª Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo . . . 556
Subsección 2.ª Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral . . . 558
Subsección 3.ª Programa de proyectos integrales de empleo . . . 559
Sección 2.ª Programas del eje 2 «formación» . . . 561
Subsección 1.ª Programas experienciales de empleo y formación TándEM . . . 562
Subsección 2.ª Otros programas públicos de empleo-formación . . . 565
Sección 3.ª Programas del eje 3 «Oportunidades de empleo» . . . 566
Subsección 1.ª Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social . . . 566
Subsección 2.ª Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo . . . 568
Subsección 3.ª Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido . . . 570
Subsección 4.ª Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social . . . 573
Subsección 5.ª Programa para el apoyo a la movilidad geográfica . . . 575

Sección 4.ª Programas del eje 4 «Igualdad en el empleo» . . . 576
Subsección 1.ª Programa para la igualdad entre hombres y mujeres . . . 576
Subsección 2.ª Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género . . . 579
Subsección 3.ª Programa para evitar la discriminación por razón de edad . . . 580
Sección 5.ª Programas del eje 5 «Emprendimiento» . . . 582
Subsección 1.ª Programa de fomento del empleo autónomo . . . 582
Subsección 2.ª Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales . . . 584
Subsección 3.ª Programa para el fomento territorial del empleo . . . 586
Sección 6.ª Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional» . . . 588
Disposiciones adicionales . . . 589
Disposiciones transitorias . . . 594
Disposiciones derogatorias . . . 594
Disposiciones finales . . . 595

§ 17. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación . . . 602

Preámbulo . . . 602
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 605
CAPÍTULO II. Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad . . . 606
CAPÍTULO III. Procedimiento para la concesión, ampliación del ámbito de actuación y extinción de la autorización 608
CAPÍTULO IV. De las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo 610
Disposiciones adicionales . . . 612
Disposiciones transitorias . . . 612
Disposiciones derogatorias . . . 613
Disposiciones finales . . . 613

§ 18. Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España . . . 614

Preámbulo . . . 614
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 619
CAPÍTULO II. Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad . . . 622
CAPÍTULO III. Procedimiento para la concesión de autorización, conversión de socio a miembro o viceversa y extinción de la autorización de la condición de miembros y socios de EURES en España . . . 628
Disposiciones transitorias . . . 631
Disposiciones derogatorias . . . 632
Disposiciones finales . . . 632

§ 19. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 . . . 633

Preámbulo . . . 633
Artículos . . . 637
Disposiciones adicionales . . . 637
Disposiciones transitorias . . . 638
Disposiciones derogatorias . . . 638
Disposiciones finales . . . 638
ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024 . . . 639
CAPÍTULO I. Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo . . . 639
CAPÍTULO II. Escenario y tendencias del Mercado de Trabajo . . . 671
CAPÍTULO III. Principios inspiradores de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo . . . 683
CAPÍTULO IV. Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas . . . 693
CAPÍTULO V. Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva . . . 710
CAPÍTULO VI. Planificación estratégica y temporalización de la implantación de las nuevas medidas . . . 712
CAPÍTULO VII. Marco financiero que sustenta la nueva Estrategia . . . 713
CAPÍTULO VIII. Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos . . . 716
CAPÍTULO IX. Nueva gobernanza del Sistema Nacional de Empleo . . . 717

§ 20. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. [Inclusión parcial] 720

Preámbulo 720
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 735
Sección 1.ª Objeto y principios 735
Sección 2.ª Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo 737
Sección 3.ª Beneficiarios de los incentivos 738
CAPÍTULO II. Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo 744
Sección 1.ª Bonificaciones en las cuotas de la seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta 744
Subsección 1.ª Contratación laboral de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente 744
Subsección 2.ª Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral. Otras medidas de conciliación 744
Subsección 3.ª Contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y victimas del terrorismo 746
Subsección 4.ª Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación 747
Subsección 5.ª Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos 748
Sección 2.ª Otros instrumentos de apoyo al empleo 749
Sección 3.ª Normas comunes a las bonificaciones en la cotización 750
Subsección 1.ª Aplicación, control y coordinación 750
Subsección 2.ª Acreditación 752
CAPÍTULO III. Financiación y evaluación 753
Disposiciones adicionales 754
Disposiciones transitorias 760
Disposiciones derogatorias 761
Disposiciones finales 762

§ 21. Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 764

Preámbulo 764
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 770
CAPÍTULO II. La demanda de empleo y servicios 773
CAPÍTULO III. Servicios garantizados y complementarios y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo 776
Sección 1.ª Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. 776
Subsección 1.ª Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva. 776
Subsección 2.ª Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas 780
Subsección 3.ª Servicios de formación en el trabajo 785
Subsección 4.ª Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local 789
Sección 2.ª Carteras de servicios de los servicios públicos de empleo 791
Sección 3.ª Compromisos de las personas, empresas y entidades usuarias de los servicios de empleo 791
CAPÍTULO IV. Prestación de los servicios de la Cartera Común y garantía de servicios instrumentales 792
Sección 1.ª Prestación de los servicios de la Cartera Común 792
Sección 2.ª Garantía de servicios instrumentales 793
CAPÍTULO V. Acuerdo de actividad 797
CAPÍTULO VI. Financiación y evaluación 799
Disposiciones adicionales 800
Disposiciones transitorias 802
Disposiciones derogatorias 802
Disposiciones finales 802
ANEXO. Servicios garantizados por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 802

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

§ 22. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal 804

Preámbulo 804
Capítulo I. Empresas de trabajo temporal 805
Capítulo II. Contrato de puesta a disposición 808
Capítulo III. Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal 809
Capítulo IV. Relación del trabajador con la empresa usuaria 811
Capítulo V. Centros portuarios de empleo 812
Capítulo VI. Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal 814
Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo 814
Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas 816
Disposiciones adicionales 816
Disposiciones transitorias 819
Disposiciones finales 819

§ 23. Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal 820

Preámbulo 820
Artículos 822
Disposiciones adicionales 822
Disposiciones transitorias 822
Disposiciones derogatorias 822
Disposiciones finales 822
REGLAMENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL 823
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 823
CAPÍTULO II. Autorización administrativa 823
CAPÍTULO III. Garantía financiera 826
CAPÍTULO IV. Registros de Empresas de Trabajo Temporal 828
CAPÍTULO V. Contrato de puesta a disposición 829
CAPITULO VI. Contrato de trabajo 830
CAPÍTULO VII. Obligaciones de información 830

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

§ 24. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social 833

Preámbulo 833
Artículos 835
Disposiciones adicionales 835
Disposiciones derogatorias 835
Disposiciones finales 835
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 835
CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y principios 835
CAPÍTULO II. Ámbito de aplicación 837
CAPÍTULO III. Autonomía de las personas con discapacidad 838
TÍTULO I. Derechos y obligaciones 839
CAPÍTULO I. Sistema de prestaciones sociales y económicas 839
CAPÍTULO II. Derecho a la protección de la salud 840
CAPÍTULO III. De la atención integral 841
CAPÍTULO IV. Derecho a la educación 843
CAPÍTULO V. Derecho a la vida independiente 844
Sección 1.ª Disposiciones generales 844
Sección 2.ª Medidas de acción positiva 847
CAPÍTULO VI. Derecho al trabajo 848

Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 848
Sección 2.ª Empleo ordinario . . . 850
Sección 3.ª Empleo protegido . . . 851
Sección 4.ª Empleo autónomo . . . 852
CAPÍTULO VII. Derecho a la protección social . . . 852
CAPÍTULO VIII. Derecho de participación en los asuntos públicos . . . 854
CAPÍTULO IX. Obligaciones de los poderes públicos . . . 855
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 855
Sección 2.ª Del personal de los distintos servicios de atención a las personas con discapacidad . . . 855
TÍTULO II. Igualdad de oportunidades y no discriminación. . . . 856
CAPÍTULO I. Derecho a la igualdad de oportunidades . . . 856
CAPÍTULO II. Medidas de fomento y defensa . . . 857
Sección 1.ª Medidas de fomento . . . 858
Sección 2.ª Medidas de defensa. . . . 859
TÍTULO III. Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad . . . 860
CAPÍTULO I. Régimen común de infracciones y sanciones . . . 860
Sección 1.ª Infracciones . . . 860
Sección 2.ª Sanciones . . . 861
Sección 3.ª Garantías del régimen sancionador . . . 862
CAPÍTULO II. Normas específicas de aplicación por la Administración General del Estado . . . 863
Sección 1.ª Infracciones y sanciones . . . 863
Sección 2.ª Procedimiento sancionador . . . 865
Sección 3.ª Órganos competentes . . . 866
Disposiciones transitorias . . . 869

§ 25. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos . . . 871

Preámbulo . . . 871
CAPÍTULO I. Empleo selectivo . . . 872
CAPÍTULO II. Medidas de fomento del empleo . . . 873
Disposiciones adicionales . . . 875
Disposiciones transitorias . . . 876
Disposiciones derogatorias . . . 876
Disposiciones finales . . . 876

§ 26. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido . . . 877

Preámbulo . . . 877
CAPÍTULO I. Concepto, estructura y organización de los Centros Especiales de Empleo . . . 878
CAPÍTULO II. Carácter de los Centros . . . 878
CAPÍTULO III. Creación, calificación e inscripción . . . 879
CAPÍTULO IV. De los trabajadores . . . 879
CAPÍTULO V. Gestión . . . 879
CAPÍTULO VI. Financiación . . . 879
CAPÍTULO VII. Convenio . . . 880
CAPÍTULO VIII. Seguimiento y control . . . 880
DISPOSICIÓN TRANSITORIA . . . 881
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. . . . 881
DISPOSICIÓN FINAL . . . 881

§ 27. Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite . . . 882

Preámbulo . . . 882
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 884
CAPÍTULO II. Medidas de acción positiva . . . 884
Disposiciones finales . . . 886

§ 28. Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. [Inclusión parcial]. 887

Preámbulo 887
Artículos 889
Disposiciones adicionales 891
Disposiciones transitorias 893
Disposiciones derogatorias 893
Disposiciones finales 894

SALARIO

§ 29. Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía 895

Preámbulo 895
CAPÍTULO I. Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional 898
CAPÍTULO II. Incremento de la cuantía del salario mínimo interprofesional 901
Disposiciones adicionales 903
Disposiciones transitorias 904
Disposiciones finales 904

§ 30. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres . . . 906

Preámbulo 906
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 910
CAPÍTULO II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. . . . 910
CAPÍTULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva 912
Sección 1.ª Registro retributivo 912
Sección 2.ª Auditoría retributiva 913
Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva 914
CAPÍTULO IV. Tutela administrativa y judicial 914
Disposiciones adicionales 914
Disposiciones transitorias 915
Disposiciones finales 915

§ 31. Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 916

Preámbulo 916
Artículos 918
Disposiciones adicionales 918
Disposiciones finales 919

JORNADA DE TRABAJO

§ 32. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo 920

Preámbulo 920
CAPITULO I. Disposiciones generales 921
CAPITULO II. Ampliaciones de jornada. 922
Sección 1.ª Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios 922
Sección 2.ª Trabajo en el campo 922
Sección 3.ª Comercio y hostelería 923
Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar 923
Subsección 1.ª Disposiciones comunes 923
Subsección 2.ª Transportes por carretera 924
Subsección 3.ª Transporte ferroviario 926
Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos 926

Subsección 5.ª Trabajo en la mar . . . 927
Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas . . . 930
CAPITULO III. Limitaciones de jornada . . . 931
Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales . . . 931
Sección 2.ª Trabajo en el campo . . . 931
Sección 3.ª Trabajo de interior en minas . . . 931
Sección 4.ª Trabajos de construcción y obras públicas . . . 932
Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación . . . 933
CAPITULO IV. Trabajo nocturno . . . 933
Disposiciones adicionales . . . 934
Disposiciones transitorias . . . 936
Disposiciones derogatorias . . . 937
Disposiciones finales . . . 937
ANEXO I . . . 937
ANEXO II . . . 940

TRABAJO A DISTANCIA

§ 33. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia . . . 942

Preámbulo . . . 942
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 952
CAPÍTULO II. El acuerdo de trabajo a distancia . . . 953
Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia . . . 953
Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia . . . 953
CAPÍTULO III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia . . . 955
Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional . . . 955
Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos 955
Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo . . . 955
Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales . . . 956
Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales . . . 956
Sección 6.ª Derechos colectivos . . . 957
CAPÍTULO IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia . . . 958
Disposiciones adicionales . . . 958
Disposiciones transitorias . . . 962
Disposiciones finales . . . 963
ANEXO. Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima . . . 978

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

§ 34. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical . . . 981

Preámbulo . . . 981
LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL . . . 984
TÍTULO I. De la libertad sindical . . . 984
TÍTULO II. Del régimen jurídico sindical . . . 985
TÍTULO III. De la representatividad sindical . . . 986
TÍTULO IV. De la acción sindical . . . 987
TÍTULO V. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales . . . 989
DISPOSICIONES ADICIONALES . . . 990
DISPOSICIÓN DEROGATORIA . . . 990
DISPOSICIONES FINALES . . . 991

§ 35. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa . . . 992

Preámbulo . . . 992
Artículos . . . 993
Disposiciones adicionales . . . 993
Disposiciones transitorias . . . 993
Disposiciones derogatorias . . . 994
Disposiciones finales . . . 994

REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA 994
CAPITULO I. De la relación de representantes de los trabajadores 994
Sección 1.ª Proceso electoral 994
Sección 2.ª Sectores con procesos electorales especiales 1001
CAPITULO II. De la oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral 1003
CAPITULO III. De las reclamaciones en materia electoral 1006
Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de los trabajadores en las empresas 1006
Sección 2.ª Designación de árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos 1007
Sección 3.ª Procedimiento arbitral. 1008
ANEXO 1010

§ 36. Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1029

Preámbulo 1029
TÍTULO PRELIMINAR. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones 1033
TÍTULO I. Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España 1036
CAPÍTULO I. Constitución del comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores 1036
CAPÍTULO II. Disposiciones subsidiarias para la constitución del comité de empresa europeo 1039
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores 1042
TÍTULO II. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1043
TÍTULO III. Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1046
CAPÍTULO I. Infracciones y sanciones 1046
CAPÍTULO II. Procedimientos judiciales 1046
Disposiciones adicionales 1047
Disposiciones finales 1048

§ 37. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas 1049

Preámbulo 1049
TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y definiciones 1053
TÍTULO I. Disposiciones aplicables a las sociedades europeas domiciliadas en España. 1054
CAPÍTULO I. Procedimiento de negociación de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE. 1054
CAPÍTULO II. Disposiciones subsidiarias 1059
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores 1064
TÍTULO II. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades europeas 1066
TÍTULO III. Procedimientos judiciales 1068
TÍTULO IV. Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital 1069
CAPÍTULO I. Derechos de participación de los trabajadores en las sociedades afectadas 1069
CAPÍTULO II. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas 1072
Disposiciones adicionales 1073
Disposiciones finales 1075

CONTRATOS DE TRABAJO

§ 38. Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. 1078

Preámbulo 1078
Capítulo I. Contratos formativos. 1078
Capítulo II. Contrato a tiempo parcial 1078
Disposiciones adicionales 1079
Disposiciones transitorias 1079
Disposiciones derogatorias 1079
Disposiciones finales 1079

§ 39. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos 1081

Preámbulo 1081
CAPÍTULO I. Contrato en prácticas 1082
CAPÍTULO II. Contrato para la formación 1082
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes 1083
Disposiciones adicionales 1084
Disposiciones transitorias 1085
Disposiciones derogatorias 1085
Disposiciones finales 1085

§ 40. Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo 1086

Preámbulo 1086
Capítulo I. Disposiciones generales 1086
Capítulo II. Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca 1089
Disposiciones adicionales 1090
Disposiciones transitorias 1090
Disposiciones finales 1090

§ 41. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada 1091

Preámbulo 1091
CAPÍTULO I. Contratos de duración determinada 1092
CAPÍTULO II. Disposiciones comunes 1093
Disposiciones transitorias 1095
Disposiciones derogatorias 1095
Disposiciones finales 1095

§ 42. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual 1096

Preámbulo 1096
TÍTULO I. Disposiciones generales 1097
TÍTULO II. Contrato para la formación y el aprendizaje 1098
CAPÍTULO I. Aspectos laborales aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje 1098
CAPÍTULO II. Aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje 1101
CAPÍTULO III. Normas de Seguridad Social 1106
TÍTULO III. Formación profesional dual del sistema educativo 1106
Disposiciones adicionales 1108
Disposiciones transitorias 1110
Disposiciones derogatorias 1112
Disposiciones finales 1112

CONVENIOS COLECTIVOS

§ 43. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos 1114

Preámbulo 1114
Artículos 1115
Disposiciones adicionales 1118
Disposiciones transitorias 1118
Disposiciones derogatorias 1118
Disposiciones finales 1119

§ 44. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 1120

Preámbulo 1120
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1121
CAPÍTULO II. Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 1123
CAPÍTULO III. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 1126
Disposiciones adicionales 1127
Disposiciones transitorias 1128
Disposiciones derogatorias 1128
Disposiciones finales 1128
ANEXO 1 1129
ANEXO 2.I 1132
ANEXO 2.II 1139
ANEXO 2.III 1146
ANEXO 2.IV 1147
ANEXO 2.V 1148
ANEXO 3 1154

§ 45. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 1156

Preámbulo 1156
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1159
CAPÍTULO II. Composición y funcionamiento 1159
CAPÍTULO III. Funciones consultivas 1162
CAPÍTULO IV. Observatorio de la negociación colectiva 1163
CAPÍTULO V. Funciones decisorias 1164
Sección 1.ª Disposiciones generales 1164
Sección 2.ª Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos 1165
Disposiciones adicionales 1168
Disposiciones derogatorias 1168
Disposiciones finales 1168

§ 46. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. . 1171

Preámbulo 1171
Artículos 1174
Disposiciones adicionales 1174
Disposiciones transitorias 1175
Disposiciones derogatorias 1175
Disposiciones finales 1175
REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA 1178
TÍTULO I. Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción 1178
CAPÍTULO I. Del procedimiento de despido colectivo 1178
Sección 1.ª Objeto del procedimiento 1178
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento 1179
Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas 1181
Sección 4.ª Finalización del procedimiento 1184
CAPÍTULO II. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 1185
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada 1189
CAPÍTULO IV. Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante 1191
TÍTULO II. Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor 1191
TÍTULO III. Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público 1192
CAPÍTULO I. Normativa aplicable 1192

CAPÍTULO II. Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores 1193
Sección 1.ª Objeto del procedimiento 1193
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento 1194
Sección 3.ª Finalización del procedimiento 1197
TÍTULO IV. Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor 1198

§ 47. Orden TES/904/2024, de 27 de agosto, por la que se desarrolla, en lo que se refiere al nombramiento de las vocalías de las organizaciones sindicales y empresariales, el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 1202

Preámbulo 1202
Artículos 1203
Disposiciones finales 1204

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

§ 48. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 1205

Preámbulo 1205
CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones 1209
CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo . . . 1211
CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones 1216
CAPÍTULO IV. Servicios de prevención. 1225
CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores 1228
CAPÍTULO VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores 1233
CAPÍTULO VII. Responsabilidades y sanciones 1233
Disposiciones adicionales 1235
Disposiciones transitorias 1241
Disposiciones derogatorias 1241
Disposiciones finales 1242

§ 49. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción 1243

Preámbulo 1243
CAPÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones 1244
CAPÍTULO II. Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción 1245
Disposiciones adicionales 1249
Disposiciones transitorias 1252
Disposiciones finales 1252
ANEXO 1253

§ 50. Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción 1254

Preámbulo 1254
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1256
CAPÍTULO II. Registro de Empresas Acreditadas 1256
Sección 1.ª Inscripción de contratistas y subcontratistas 1256
Sección 2.ª Normas generales sobre los Registros. 1259
CAPÍTULO III. Requisitos de calidad en el empleo para las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en obras del Sector de la Construcción 1259
CAPÍTULO IV. Libro de Subcontratación 1261
Disposiciones adicionales 1262
Disposiciones transitorias 1264
Disposiciones derogatorias 1264
Disposiciones finales 1264
ANEXO I. Modelos de declaración empresarial ante el Registro de Empresas Acreditadas 1266
ANEXO II. Tabla de asignación de dígitos de las autoridades laborales competentes para la clave individualizada de identificación registral 1272

ANEXO III. Modelo del Libro de Subcontratación. . . . 1273

§ 51. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención . . . 1275

Preámbulo . . . 1275
CAPITULO I. Disposiciones generales . . . 1276
CAPITULO II. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. . . . 1277
Sección 1.ª Evaluación de los riesgos . . . 1277
Sección 2.ª Planificación de la actividad preventiva . . . 1280
CAPITULO III. Organización de recursos para las actividades preventivas . . . 1280
CAPITULO IV. Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas . . . 1288
CAPITULO V. Auditorías . . . 1292
CAPITULO VI. Funciones y niveles de cualificación . . . 1295
CAPITULO VII. Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud . . . 1298
DISPOSICIONES ADICIONALES . . . 1299
DISPOSICIONES TRANSITORIAS . . . 1303
DISPOSICIONES DEROGATORIAS . . . 1304
DISPOSICIONES FINALES . . . 1304
ANEXO I . . . 1305
ANEXO II . . . 1305
ANEXO III . . . 1306
ANEXO IV . . . 1306
ANEXO V . . . 1307
ANEXO VI . . . 1309
ANEXO VII . . . 1311
ANEXO VIII . . . 1312

INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

§ 52. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. . . . 1314

Preámbulo . . . 1314
Artículos . . . 1314
Disposiciones finales . . . 1314
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL . . . 1315
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1315
CAPÍTULO II. Infracciones laborales . . . 1317
Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales . . . 1317
Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas . . . 1317
Subsección 2.ª Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria . . . 1320
Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional . . . 1321
Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas . . . 1322
Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. . . . 1323
Sección 3.ª Infracciones en materia de empleo . . . 1329
Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general. . . . 1329
Subsección 2.ª Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia. . . . 1331
Sección 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias . . . 1332
Sección 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias . . . 1333
Sección 6.ª Infracciones en materia de empresas de inserción . . . 1335
CAPÍTULO III. Infracciones en materia de Seguridad Social . . . 1335
Sección 1.ª Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados. . . . 1335
Sección 2.ª Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones . . . 1339

Sección 3.ª Infracciones de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social . . . 1341
Sección 4.ª Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión . . . 1342
Sección 5.ª Infracciones de las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos . . . 1343
CAPÍTULO IV. Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros . . . 1343
Sección 1.ª Infracciones en materia de movimientos migratorios . . . 1343
Sección 2.ª Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros . . . 1344
CAPÍTULO V. Infracciones en materia de sociedades cooperativas . . . 1344
CAPÍTULO VI. Responsabilidades y sanciones . . . 1345
Sección 1.ª Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados . . . 1345
Sección 2.ª Normas específicas . . . 1348
Subsección 1.ª Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales 1348
Subsección 2.ª Responsabilidades en materia de Seguridad Social . . . 1349
Subsección 3.ª Sanciones accesorias a los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, subvenciones y ayudas para la formación profesional para el empleo y protección por desempleo . . . 1349
Subsección 3ª bis. Responsabilidades en materia de igualdad . . . 1350
Subsección 4.ª Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social . . . 1351
CAPÍTULO VII. Disposiciones comunes . . . 1353
CAPÍTULO VIII. Procedimiento sancionador . . . 1355
Disposiciones adicionales . . . 1357
Disposiciones derogatorias . . . 1357

§ 53. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social . . . 1359

Preámbulo . . . 1359
Artículos . . . 1360
Disposiciones adicionales . . . 1360
Disposiciones transitorias . . . 1360
Disposiciones derogatorias . . . 1360
Disposiciones finales . . . 1361
REGLAMENTO GENERAL SOBRE PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES DE ORDEN SOCIAL Y PARA LOS EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL . . . 1361
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1361
CAPÍTULO II. Actividades previas al procedimiento sancionador . . . 1365
Sección 1.ª Iniciación de la actividad inspectora . . . 1365
Sección 2.ª Consecuencias de la actividad inspectora previa al procedimiento sancionador . . . 1368
CAPÍTULO III. Procedimiento sancionador . . . 1370
Sección 1.ª Disposiciones preliminares . . . 1370
Sección 2.ª Tramitación y resolución del procedimiento . . . 1372
CAPÍTULO IV. Recursos, ejecución de resoluciones y recaudación . . . 1376
CAPÍTULO V. Normas específicas . . . 1377
CAPÍTULO VI. De los expedientes de liquidación . . . 1378
CAPÍTULO VII. Procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social y de trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad . . . 1384
CAPÍTULO VIII. Procedimiento sancionador derivado de la actuación previa de funcionarios técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas con competencias en ejecución de la legislación laboral, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las Ciudades de Ceuta y Melilla . . . 1386
CAPÍTULO IX. Del procedimiento sancionador promovido por actuación administrativa automatizada en el ámbito de la Administración General del Estado . . . 1387

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

§ 54. Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social . . . 1390

Preámbulo . . . 1390

Artículos . . . 1391
DISPOSICIÓN TRANSITORIA . . . 1396
DISPOSICIONES FINALES . . . 1396

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

§ 55. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial . . . 1397

Preámbulo . . . 1397
CAPÍTULO I. Naturaleza y organización . . . 1398
CAPÍTULO II. Cotización y régimen de prestaciones . . . 1401
Sección primera. Cotización . . . 1401
Sección segunda. Régimen de prestaciones: presupuestos básicos . . . 1401
CAPÍTULO III. Procedimiento . . . 1404
CAPÍTULO IV. Acciones por subrogación . . . 1407
Disposiciones adicionales . . . 1408
Disposiciones transitorias . . . 1408
Disposiciones derogatorias . . . 1409
Disposiciones finales . . . 1409

TRABAJO AUTÓNOMO

§ 56. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo . . . 1410

Preámbulo . . . 1410
TÍTULO I. Ámbito de aplicación subjetivo . . . 1416
TÍTULO II. Régimen profesional del trabajador autónomo . . . 1417
CAPÍTULO I. Fuentes del régimen profesional . . . 1417
CAPÍTULO II. Régimen profesional común del trabajador autónomo . . . 1418
CAPÍTULO III. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente . . . 1421
TÍTULO III. Derechos colectivos del trabajador autónomo . . . 1426
TÍTULO IV. Protección social del trabajador autónomo . . . 1428
TÍTULO V. Fomento y promoción del trabajo autónomo . . . 1430
CAPÍTULO I. Disposiciones Generales al fomento y promoción del trabajo autónomo . . . 1430
CAPÍTULO II. Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo . . . 1431
Disposiciones adicionales . . . 1441
Disposiciones transitorias . . . 1444
Disposiciones derogatorias . . . 1445
Disposiciones finales . . . 1445

§ 57. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos . . . 1446

Preámbulo . . . 1446
CAPÍTULO I. Contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente para la realización de la actividad económica o profesional . . . 1447
CAPÍTULO II. Contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente en el sector de los agentes de seguros . . . 1451
CAPÍTULO III. Del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas . . . 1452
Disposiciones adicionales . . . 1454
Disposiciones transitorias . . . 1456
Disposiciones finales . . . 1457
ANEXO . . . 1457

§ 58. Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el 1460

ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo . . . . .

Preámbulo 1460
CAPÍTULO I. Del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos 1461
CAPÍTULO II. Del Consejo del Trabajo Autónomo 1461
Disposiciones adicionales 1465
Disposiciones transitorias 1466
Disposiciones finales 1466

§ 59. Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos 1467

Preámbulo 1467
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1470
CAPÍTULO II. Régimen de la protección 1475
CAPÍTULO III. Régimen financiero y gestión del sistema de protección por cese de actividad 1480
CAPÍTULO IV. Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora. 1482
CAPÍTULO V. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones 1485
Disposiciones adicionales 1486
Disposiciones transitorias 1488
Disposiciones finales 1488

§ 60. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [Inclusión parcial] 1490

[. . .]

Disposiciones adicionales 1490

§ 61. Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. [Inclusión parcial]. 1491

[. . .]

Disposiciones adicionales 1491
Disposición adicional primera. Cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a partir del ejercicio de 2032. 1491
Disposición adicional segunda. Cotización de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica. 1491
Disposición adicional tercera. Trabajadores autónomos y sistemas de previsión social empresarial. 1492
Disposición adicional cuarta. Cotización de los Socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público. 1492
Disposiciones transitorias 1492
Disposición transitoria primera. Aplicación transitoria del sistema de cotización por ingresos reales en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.. 1492
Disposición transitoria segunda. Aplicación transitoria de la opción de la cotización por ingresos reales de los trabajadores autónomos. 1494
Disposición transitoria tercera. Aplicación transitoria de determinados beneficios en la cotización de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. 1494
Disposición transitoria cuarta. Garantía de mantenimiento de la base mínima de cotización a efectos de pensiones para los trabajadores autónomos con menores ingresos. 1495
Disposición transitoria quinta. Cuota reducida aplicable por el inicio de una actividad por cuenta propia en el periodo 2023 a 2025.. 1495
Disposición transitoria sexta. Bases de cotización superiores a las establecidas como límite por la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente ejercicio.. 1495
Disposición transitoria séptima. Base de cotización mínima durante los años 2023, 2024 y 2025 para los familiares del trabajador autónomo a los que se refiere el artículo 305.2.k), los trabajadores autónomos a los 1495

que se refieren las letras b) y e) del artículo 305.2 así como para los trabajadores autónomos a los que se refiere la regla 5.ª del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. . . . . .

[. . .]

SEGURIDAD SOCIAL

§ 62. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social 1497

Preámbulo 1497
Artículos 1497
Disposiciones adicionales 1497
Disposiciones derogatorias 1497
Disposiciones finales 1499
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL 1499
TÍTULO I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social 1499
CAPÍTULO I. Normas preliminares 1499
CAPÍTULO II. Campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social 1501
Sección 1.ª Disposiciones generales 1501
Sección 2.ª Disposiciones aplicables a determinados colectivos 1503
CAPÍTULO III. Afiliación, cotización y recaudación 1504
Sección 1.ª Afiliación al sistema y altas, bajas y variaciones de datos en los regímenes que lo integran . . . 1504
Sección 2.ª Cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta 1505
Sección 3.ª Liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema 1507
Subsección 1.ª Disposiciones generales 1507
Subsección 2.ª Liquidación y recaudación en periodo voluntario 1510
Subsección 3.ª Recaudación en vía ejecutiva 1516
CAPÍTULO IV. Acción protectora 1520
Sección 1.ª Disposiciones generales 1520
Sección 2.ª Reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones 1521
Sección 3.ª Prescripción, caducidad y reintegro de prestaciones indebidas 1523
Sección 4.ª Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones y complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social 1524
Subsección 1.ª Disposiciones comunes 1524
Subsección 2.ª Pensiones contributivas 1524
Subsección 3.ª Pensiones no contributivas 1528
Sección 5.ª Servicios sociales 1528
Sección 6.ª Asistencia social 1528
CAPÍTULO V. Gestión de la Seguridad Social 1529
Sección 1.ª Entidades gestoras 1529
Sección 2.ª Servicios comunes 1535
Sección 3.ª Normas comunes a las entidades gestoras y servicios comunes 1535
CAPÍTULO VI. Colaboración en la gestión de la Seguridad Social 1538
Sección 1.ª Entidades colaboradoras 1538
Sección 2.ª Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 1538
Subsección 1.ª Disposiciones generales 1538
Subsección 2.ª Órganos de gobierno y participación 1544
Subsección 3.ª Patrimonio y régimen de contratación 1548
Subsección 4.ª Resultados de la gestión 1550
Subsección 5.ª Otras disposiciones 1553
Sección 3.ª Empresas 1556
CAPÍTULO VII. Régimen económico 1557
Sección 1.ª Patrimonio de la Seguridad Social 1557
Sección 2.ª Recursos y sistemas financieros de la Seguridad Social 1559
Sección 3.ª Presupuesto, intervención y contabilidad de la Seguridad Social 1560
Sección 4.ª Fondo de reserva de la Seguridad Social 1562
Sección 5.ª Mecanismo de Equidad Intergeneracional 1565
Sección 6.ª Contratación en la Seguridad Social 1565
CAPÍTULO VIII. Procedimientos y notificaciones en materia de Seguridad Social 1566
CAPÍTULO IX. Inspección e infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social 1568
TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social 1569
CAPÍTULO I. Campo de aplicación 1569
CAPÍTULO II. Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación 1571

Sección 1.ª Inscripción de empresas y afiliación de trabajadores . . . 1571
Sección 2.ª Cotización . . . 1572
Subsección 1.ª Disposiciones generales . . . 1572
Subsección 2.ª Cotización en supuestos especiales . . . 1576
Sección 3.ª Recaudación. . . . 1577
CAPÍTULO III. Aspectos comunes de la acción protectora . . . 1578
CAPÍTULO IV. Normas generales en materia de prestaciones . . . 1579
CAPÍTULO V. Incapacidad temporal . . . 1583
CAPÍTULO VI. Nacimiento y cuidado de menor . . . 1588
Sección 1.ª Supuesto general. . . . 1588
Sección 2.ª Supuesto especial . . . 1589
CAPÍTULO VII. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. . . . 1590
CAPÍTULO VIII. Riesgo durante el embarazo . . . 1591
CAPÍTULO IX. Riesgo durante la lactancia natural . . . 1591
CAPÍTULO X. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave . . . 1592
CAPÍTULO XI. Incapacidad permanente contributiva. . . . 1593
CAPÍTULO XII. Lesiones permanentes no incapacitantes. . . . 1598
CAPÍTULO XIII. Jubilación en su modalidad contributiva . . . 1598
CAPÍTULO XIV. Muerte y supervivencia . . . 1611
CAPÍTULO XV. Protección a la familia . . . 1619
CAPÍTULO XVI. Disposiciones comunes del Régimen General . . . 1621
Sección 1.ª Mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General . . . 1621
Sección 2.ª Disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo en el Régimen General . . . 1621
CAPÍTULO XVII. Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General . . . 1622
Sección 1.ª Trabajadores contratados a tiempo parcial . . . 1622
Sección 2.ª Trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje. . . . 1624
Sección 3.ª . . . 1624
Sección 4.ª Artistas en espectáculos públicos . . . 1624
CAPÍTULO XVIII. Sistemas Especiales para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios . . . 1627
Sección 1.ª Sistema especial para empleados de hogar . . . 1627
Sección 2.ª Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios . . . 1627
CAPÍTULO XIX. Gestión. . . . 1632
CAPÍTULO XX. Régimen financiero . . . 1632
CAPÍTULO XXI. Aplicación de las normas generales del sistema . . . 1633
TÍTULO III. Protección por desempleo. . . . 1633
CAPÍTULO I. Normas generales. . . . 1633
CAPÍTULO II. Nivel contributivo . . . 1635
CAPÍTULO III. Nivel asistencial . . . 1643
CAPÍTULO IV. Régimen de las prestaciones . . . 1649
CAPÍTULO V. Disposiciones especiales aplicables a determinados colectivos. . . . 1652
Sección 1.ª Trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios . . . 1652
Sección 2.ª Otros colectivos. . . . 1655
CAPÍTULO VI. Régimen financiero y gestión de las prestaciones . . . 1655
CAPÍTULO VII. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones . . . 1657
CAPÍTULO VIII. Derecho supletorio. . . . 1659
TÍTULO IV. Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos . . . 1659
CAPÍTULO I. Campo de aplicación . . . 1659
CAPÍTULO II. Afiliación, cotización y recaudación. . . . 1661
CAPÍTULO III. Acción protectora . . . 1666
Sección 1.ª Contingencias protegibles . . . 1666
Sección 2.ª Disposiciones en materia de prestaciones . . . 1668
CAPÍTULO IV. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios . . . 1670
TÍTULO V. Protección por cese de actividad . . . 1672
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1672
CAPÍTULO II. Situación legal de cese de actividad en supuestos especiales. . . . 1677
CAPÍTULO III. Régimen de la protección . . . 1680
CAPÍTULO IV. Régimen financiero y gestión de las prestaciones . . . 1685
CAPÍTULO V. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones . . . 1687
TÍTULO VI. Prestaciones no contributivas . . . 1688
CAPÍTULO I. Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva . . . 1688
Sección 1.ª Prestaciones. . . . 1688
Sección 2.ª Asignación económica por hijo o menor a cargo . . . 1688
Sección 3.ª Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad. . . . 1689
Sección 4.ª Prestación por parto o adopción múltiples . . . 1690

Sección 5.ª Disposiciones comunes . . . 1691
CAPÍTULO II. Pensiones no contributivas . . . 1691
Sección 1.ª Incapacidad no contributiva . . . 1691
Sección 2.ª Jubilación en su modalidad no contributiva . . . 1694
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a las prestaciones no contributivas . . . 1694
Disposiciones transitorias . . . 1735

§ 63. Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social . . . 1763

Preámbulo . . . 1763
Artículos . . . 1764
Disposiciones derogatorias . . . 1764
Disposiciones finales . . . 1765
REGLAMENTO GENERAL SOBRE INSCRIPCION DE EMPRESAS Y AFILIACION, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL . . . 1765
TITULO I. Normas preliminares . . . 1765
CAPITULO UNICO. Ambito de aplicación y delimitación de funciones . . . 1765
TITULO II. Inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones . . . 1767
CAPITULO I. Normas generales . . . 1767
CAPITULO II. Inscripción de los empresarios . . . 1769
CAPITULO III. Número de la Seguridad Social, documento de identificación y afiliación de los trabajadores: normas generales . . . 1776
CAPITULO IV. Altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores. Normas generales . . . 1779
CAPITULO V. Reconocimiento del derecho a la afiliación, altas y bajas y efectos de las mismas . . . 1783
CAPITULO VI. Peculiaridades en materia de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones . . . 1787
TITULO III. Documentación, revisión e impugnaciones . . . 1799
CAPITULO I. Libro de Matrícula, conservación de datos y derecho a la información . . . 1799
CAPITULO II. Control y revisión . . . 1801
CAPITULO III. Efectos de los actos indebidos . . . 1803
CAPITULO IV. Impugnaciones . . . 1805
Disposiciones adicionales . . . 1805
Disposiciones transitorias . . . 1806

§ 64. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1808

Preámbulo . . . 1808
TÍTULO I. Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1812
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1812
CAPÍTULO II. Personal del Sistema de Inspección . . . 1813
Sección 1.ª Personal con funciones inspectoras . . . 1813
Sección 2.ª Personal técnico y administrativo . . . 1815
CAPÍTULO III. Derechos y deberes . . . 1815
TÍTULO II. Funcionamiento del Sistema . . . 1816
CAPÍTULO I. De las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1816
CAPÍTULO II. De las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1824
TÍTULO III. Organización del Sistema . . . 1828
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1828
CAPÍTULO II. Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1829
CAPÍTULO III. Cooperación autonómica . . . 1832
Disposiciones adicionales . . . 1833
Disposiciones transitorias . . . 1837
Disposiciones derogatorias . . . 1838
Disposiciones finales . . . 1838

§ 65. Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1840

Preámbulo . . . 1840
Artículos . . . 1842
Disposiciones adicionales . . . 1842
Disposiciones transitorias . . . 1842
Disposiciones derogatorias . . . 1843

Disposiciones finales . . . 1843
ESTATUTOS DEL ORGANISMO AUTÓNOMO ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL . . . 1845
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1845
CAPÍTULO II. Órganos de dirección y de gobierno y de participación institucional del organismo autónomo Organismo Estatal . . . 1846
Sección 1.ª De los órganos de dirección y de gobierno . . . 1846
Sección 2.ª Del Consejo Rector . . . 1846
Sección 3.ª Del Director del Organismo Estatal . . . 1848
Sección 4.ª Del Consejo General . . . 1849
CAPÍTULO III. Estructura administrativa central . . . 1851
Sección 1.ª De la estructura central del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1851
Sección 2.ª De la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude . . . 1852
Sección 3.ª De la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales . . . 1853
Sección 4.ª De la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica . . . 1854
Sección 5.ª De la Secretaría General . . . 1854
Sección 6.ª De la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1855
CAPÍTULO IV. Estructura administrativa de ámbito territorial . . . 1855
Sección 1.ª De la estructura territorial del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1855
Sección 2.ª De la Dirección Especial . . . 1856
Sección 3.ª De las Direcciones Territoriales . . . 1857
Sección 4.ª De las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social . . . 1859
Sección 5.ª De las unidades especializadas de inspección . . . 1860
Sección 6.ª De los equipos de inspección . . . 1861
Sección 7.ª De las Secretarías . . . 1862
CAPÍTULO V. Régimen económico, patrimonial, de contratación, y de recursos humanos . . . 1862

§ 66. Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1864

Preámbulo . . . 1864
Artículos . . . 1865
Disposiciones transitorias . . . 1865
Disposiciones derogatorias . . . 1866
Disposiciones finales . . . 1866
REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL . . . 1866
TÍTULO I. Normas generales . . . 1866
CAPÍTULO I. Organización, funcionamiento y ámbito de actuación del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1866
Sección 1.ª Objeto de este Reglamento y ámbito de la función inspectora . . . 1866
Sección 2.ª Personal y medios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1867
TÍTULO II. Del funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1869
CAPÍTULO I. Funciones y obligaciones de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1869
Sección 1.ª Facultades de los inspectores y de los subinspectores . . . 1869
Sección 2.ª Deberes de los inspectores y de los subinspectores . . . 1872
CAPÍTULO II. Actuaciones en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1874
Sección 1.ª Disposiciones comunes . . . 1874
Sección 2.ª Actuaciones de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social . . . 1878
Sección 3.ª Actuaciones de los Subinspectores Laborales . . . 1879
CAPÍTULO III. Principios ordenadores del funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1881
Sección 1.ª Programación de objetivos para la acción inspectora . . . 1881
Sección 2.ª Normas de funcionamiento territorial y funcional . . . 1883
Sección 3.ª Normas sobre servicios encomendados por las autoridades en el ámbito de sus competencias 1884
TÍTULO III. Organización del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1885
CAPÍTULO I. Estructura general del sistema . . . 1885
CAPÍTULO II. Organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 1885
TÍTULO IV. Del régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos, dependientes de las Administraciones Públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre . . . 1885

CAPÍTULO I. Requisitos de los funcionarios técnicos para el ejercicio de actuaciones comprobatorias, régimen de habilitación y ámbito funcional de dicha actuación . . . 1885
CAPÍTULO II. Facultades y deberes de los técnicos habilitados . . . 1887
CAPÍTULO III. Actuaciones de los técnicos habilitados . . . 1888
Disposiciones adicionales . . . 1891

§ 67. Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible . . . 1893

Preámbulo . . . 1893
CAPÍTULO I. Pensión de jubilación . . . 1894
SECCIÓN 1.ª JUBILACIÓN ANTICIPADA . . . 1894
SECCIÓN 2.ª PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA TRABAJADORES CON SESENTA Y CINCO O MÁS AÑOS . . . 1896
SECCIÓN 3.ª JUBILACIÓN FLEXIBLE . . . 1897
CAPÍTULO II. Prestaciones de incapacidad permanente . . . 1898
CAPÍTULO III. Cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social . . . 1899
Disposiciones adicionales . . . 1900
Disposiciones transitorias . . . 1900
Disposiciones derogatorias . . . 1901
Disposiciones finales . . . 1902

§ 68. Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social . . . 1903

Preámbulo . . . 1903
Artículos . . . 1904
Disposiciones derogatorias . . . 1904
Disposiciones finales . . . 1904
REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL . . . 1905
TÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1905
CAPÍTULO I. Gestión recaudatoria . . . 1905
Sección 1.ª Gestión Recaudatoria y Órganos de Recaudación . . . 1905
Sección 2.ª Colaboración en la gestión recaudatoria . . . 1906
CAPÍTULO II. Desarrollo del procedimiento de recaudación. Normas generales . . . 1908
CAPÍTULO III. Recargos e intereses . . . 1910
CAPÍTULO IV. Responsables del pago . . . 1912
CAPÍTULO V. Pago o cumplimiento voluntario . . . 1915
Sección 1.ª Requisitos para el pago . . . 1915
Sección 2.ª Medios de pago . . . 1916
Sección 3.ª Justificantes y certificaciones de pago . . . 1917
CAPÍTULO VI. Garantías de pago . . . 1918
CAPÍTULO VII. Aplazamientos de pago . . . 1920
CAPÍTULO VIII. Moratoria y transacción . . . 1922
CAPÍTULO IX. Procedimiento de deducción a entidades públicas . . . 1923
CAPÍTULO X. Prescripción . . . 1924
CAPÍTULO XI. Devolución de ingresos indebidos . . . 1925
CAPÍTULO XII. Revisión de los actos de gestión recaudatoria . . . 1926
CAPÍTULO XIII. Concurrencia de acreedores . . . 1927
CAPÍTULO XIV. Otras disposiciones generales . . . 1929
TÍTULO II. Procedimiento de recaudación en período voluntario . . . 1931
CAPÍTULO I. Normas generales . . . 1931
CAPÍTULO II. Efectos de la falta de cotización en plazo reglamentario . . . 1934
CAPÍTULO III. Recaudación de otros recursos . . . 1936
Sección 1.ª Aportaciones para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social . . . 1936
Sección 2.ª Capitales coste de pensiones y otras prestaciones . . . 1937
Sección 3.ª Aportaciones por reaseguro con la Tesorería General de la Seguridad Social . . . 1939
Sección 4.ª Recaudación de sanciones y recargos sobre prestaciones . . . 1939
Sección 5.ª Recaudación de préstamos, premios de gestión y otras contraprestaciones e indemnizaciones 1940
Sección 6.ª Aportaciones por ayudas y por integración de entidades, reintegro de prestaciones indebidamente percibidas y costas procesales . . . 1941
Sección 7.ª Normas comunes sobre recaudación de recursos de la Seguridad Social distintos a cuotas . . . 1943
Sección 8.ª Recaudación para entidades y organismos ajenos al sistema de la Seguridad Social . . . 1944
TÍTULO III. Procedimiento de recaudación en vía ejecutiva . . . 1944

CAPÍTULO I. Iniciación del procedimiento de apremio y normas generales . . . 1944
CAPÍTULO II. Embargo de bienes . . . 1946
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 1946
Sección 2.ª Normas especiales de los embargos según su objeto . . . 1948
Sección 3.ª Depósito de bienes embargados . . . 1955
CAPÍTULO III. Enajenación de los bienes embargados . . . 1956
Sección 1.ª Enajenación en favor de terceros . . . 1956
Sección 2.ª Adjudicación de bienes a la Tesorería General de la Seguridad Social . . . 1965
CAPÍTULO IV. Costas del procedimiento . . . 1965
CAPÍTULO V. Créditos incobrables . . . 1966
CAPÍTULO VI. Tercerías . . . 1967
Disposiciones adicionales . . . 1968
Disposiciones transitorias . . . 1971

ECONOMÍA SOCIAL

§ 69. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. . . . 1973

Preámbulo . . . 1973
CAPÍTULO I. Régimen societario . . . 1976
CAPÍTULO II. Beneficios fiscales . . . 1983
CAPÍTULO III. Sociedades participadas por los trabajadores . . . 1984
Disposiciones adicionales . . . 1984
Disposiciones transitorias . . . 1985
Disposiciones derogatorias . . . 1986
Disposiciones finales . . . 1986

§ 70. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas . . . 1988

Preámbulo . . . 1988
TÍTULO I. De la sociedad cooperativa . . . 1991
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1991
CAPÍTULO II. De la constitución de la sociedad cooperativa . . . 1993
CAPÍTULO III. De los socios . . . 1995
CAPÍTULO IV. De los órganos de la sociedad cooperativa . . . 1999
Sección 1.ª De los órganos sociales . . . 1999
Sección 2.ª De la Asamblea General . . . 1999
Sección 3.ª Del Consejo Rector . . . 2005
Sección 4.ª De la intervención . . . 2007
Sección 5.ª Disposiciones comunes al Consejo Rector e Intervención . . . 2008
Sección 6.ª Del Comité de Recursos . . . 2009
CAPÍTULO V. Del régimen económico . . . 2009
Sección 1.ª De las aportaciones sociales . . . 2009
Sección 2.ª Fondos sociales obligatorios . . . 2014
Sección 3.ª Ejercicio económico . . . 2015
CAPÍTULO VI. De la documentación social y contabilidad . . . 2017
CAPÍTULO VII. De la fusión, escisión y transformación . . . 2018
Sección 1.ª De la fusión . . . 2018
Sección 2.ª De la escisión . . . 2020
Sección 3.ª De la transformación . . . 2021
CAPÍTULO VIII. De la disolución y liquidación . . . 2021
Sección 1.ª De la disolución . . . 2021
Sección 2.ª De la liquidación . . . 2022
CAPÍTULO IX. De las cooperativas de segundo grado, grupo cooperativo y otras formas de colaboración económica . . . 2025
CAPÍTULO X. De las clases de cooperativas . . . 2026
Sección 1.ª De las cooperativas de trabajo asociado . . . 2026
Sección 2.ª De las cooperativas de consumidores y usuarios . . . 2031
Sección 3.ª De las cooperativas de viviendas . . . 2031
Sección 4.ª De las cooperativas agrarias . . . 2034
Sección 5.ª De las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra . . . 2035
Sección 6.ª De las cooperativas de servicios . . . 2037
Sección 7.ª De las cooperativas del mar . . . 2037
Sección 8.ª De las cooperativas de transportistas . . . 2038

Sección 9.ª De las cooperativas de seguros . . . 2038
Sección 10.ª De las cooperativas sanitarias . . . 2038
Sección 11.ª De las cooperativas de enseñanza . . . 2039
Sección 12.ª De las cooperativas de crédito . . . 2039
CAPÍTULO XI. De las cooperativas integrales, de las de iniciativa social y de las mixtas . . . 2039
Sección 1.ª De las cooperativas integrales . . . 2039
Sección 2.ª De las cooperativas de iniciativa social . . . 2039
Sección 3.ª De las cooperativas mixtas . . . 2040
TÍTULO II. De la acción de la Administración General del Estado . . . 2040
TÍTULO III. Del asociacionismo cooperativo . . . 2042
Disposiciones adicionales . . . 2044
Disposiciones transitorias . . . 2047
Disposiciones derogatorias . . . 2047
Disposiciones finales . . . 2048

§ 71. Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas . . . 2049

Preámbulo . . . 2049
Artículos . . . 2049
Disposiciones transitorias . . . 2049
Disposiciones derogatorias . . . 2050
Disposiciones finales . . . 2050
REGLAMENTO DEL REGISTRO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS . . . 2050
CAPÍTULO I. Normas generales . . . 2050
CAPÍTULO II. De las inscripciones registrales . . . 2052
SECCIÓN 1.ª DE LOS ACTOS REGISTRABLES DE SOCIEDADES . . . 2052
SECCIÓN 2.ª DEL PROCESO DE INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES . . . 2053
SECCIÓN 3.ª DEL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE COOPERATIVAS . . . 2057
CAPÍTULO III. De las demás actuaciones y de las formas de manifestación del registro . . . 2057
SECCIÓN 1.ª DE LAS ANOTACIONES REGISTRALES . . . 2057
SECCIÓN 2.ª DE LAS CONSULTAS AL REGISTRO . . . 2059
SECCIÓN 3.ª DE LA MANIFESTACIÓN DE LOS ASIENTOS DEL REGISTRO . . . 2059
CAPÍTULO IV. De la organización y funcionamiento del Registro . . . 2060
SECCIÓN 1.ª DE LA ORGANIZACIÓN DEL REGISTRO . . . 2060
SECCIÓN 2.ª DEL FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO . . . 2060
SECCIÓN 3.ª DE LA COLABORACIÓN CON OTROS REGISTROS Y ORGANISMOS . . . 2061

JURISDICCIÓN SOCIAL

§ 72. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social . . . 2063

Preámbulo . . . 2063
LIBRO PRIMERO. Parte general . . . 2075
TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional . . . 2075
CAPÍTULO I. De la jurisdicción . . . 2075
Artículo 1. Orden jurisdiccional social . . . 2075
Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social . . . 2075
Artículo 3. Materias excluidas . . . 2077
CAPÍTULO II. De la competencia . . . 2078
Artículo 4. Competencia funcional por conexión . . . 2078
Artículo 5. Apreciación de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia . . . 2079
Artículo 6. Juzgados de lo Social . . . 2079
Artículo 7. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia . . . 2079
Artículo 8. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional . . . 2080
Artículo 9. Sala de lo Social del Tribunal Supremo . . . 2080
Artículo 10. Competencia territorial de los Juzgados de lo Social . . . 2081
Artículo 11. Competencia territorial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia . . . 2082
CAPÍTULO III. De los conflictos de competencia y de las cuestiones de competencia . . . 2083
Artículo 12. Régimen legal . . . 2083
Artículo 13. Cuestiones de competencia . . . 2083
Artículo 14. Tramitación de las cuestiones de competencia . . . 2083
CAPÍTULO IV. De la abstención y de la recusación . . . 2083
Artículo 15. Régimen legal y procedimiento . . . 2083

TÍTULO II. De las partes procesales . . . 2084
CAPÍTULO I. De la capacidad y legitimación procesal . . . 2084
Artículo 16. Capacidad procesal y representación. . . . 2084
Artículo 17. Legitimación. . . . 2085
CAPÍTULO II. De la representación y defensa procesales . . . 2086
Artículo 18. Intervención en el juicio. . . . 2086
Artículo 19. Presentación de la demanda y pluralidad de actores o demandados. . . . 2086
Artículo 20. Representación por los sindicatos. . . . 2087
Artículo 21. Intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador. . . . 2087
Artículo 22. Representación y defensa del Estado. . . . 2088
CAPÍTULO III. De la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial . . . 2088
Artículo 23. Intervención del Fondo de Garantía Salarial. . . . 2088
Artículo 24. Pago de prestaciones por el Fondo de Garantía Salarial y subrogación en los derechos y acciones de los trabajadores. . . . 2089
TÍTULO III. De la acumulación de acciones, procesos y recursos . . . 2090
CAPÍTULO I. De la acumulación de acciones, procesos y recursos. . . . 2090
Sección 1.ª Acumulación de acciones. . . . 2090
Artículo 25. Requisitos de la acumulación objetiva y subjetiva de acciones y reconvención. . . . 2090
Artículo 26. Supuestos especiales de acumulación de acciones. . . . 2091
Artículo 27. Acciones indebidamente acumuladas. . . . 2092
Sección 2.ª Acumulación de procesos . . . 2092
Artículo 28. Acumulación de procesos seguidos ante el mismo juzgado o tribunal. . . . 2092
Artículo 29. Acumulación de procesos seguidos ante distintos juzgados. . . . 2092
Artículo 30. Procesos acumulables. . . . 2092
Artículo 31. Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral. . . . 2093
Artículo 32. Acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo o que se refieran a actos administrativos con pluralidad de destinatarios. . . . 2093
Sección 3.ª Acumulación de recursos . . . 2093
Artículo 33. Reglas de la acumulación de recursos. . . . 2093
Sección 4.ª Disposiciones comunes . . . 2093
Artículo 34. Momento de la acumulación. Separación de uno o varios procesos de una acumulación acordada. . . . 2093
Artículo 35. Efectos de la acumulación. . . . 2094
CAPÍTULO II. De la acumulación de ejecuciones . . . 2094
Artículo 36. Supuestos de acumulación de ejecuciones contra un mismo deudor. . . . 2094
Artículo 37. Acumulación de ejecuciones dinerarias. . . . 2094
Artículo 38. Reglas de la acumulación. . . . 2094
Artículo 39. Tramitación del incidente de acumulación. . . . 2094
Artículo 40. No suspensión de las ejecuciones. . . . 2095
Artículo 41. Limitación temporal a la acumulación de ejecuciones y no alteración de la prelación de créditos. . . . 2095
TÍTULO IV. De los actos procesales . . . 2095
CAPÍTULO I. De las actuaciones procesales . . . 2095
Artículo 42. Competencia del secretario judicial. . . . 2095
Artículo 43. Tiempo de las actuaciones judiciales. . . . 2095
Artículo 44. Forma de presentación de escritos y documentos. . . . 2096
Artículo 45. Plazo y lugar de presentación de escritos. . . . 2096
Artículo 46. Constancia de la presentación de escritos y su tramitación inmediata. . . . 2096
Artículo 47. Custodia del expediente y acceso al mismo. . . . 2096
Artículo 48. Entrega de los autos. . . . 2096
CAPÍTULO II. De las resoluciones procesales . . . 2097
Artículo 49. Clases de resoluciones. . . . 2097
Artículo 50. Sentencias orales. . . . 2097
Artículo 51. Autos orales. . . . 2097
Artículo 52. Forma de las resoluciones. . . . 2097
CAPÍTULO III. De los actos de comunicación . . . 2097
Artículo 53. Indicación del lugar de las comunicaciones. . . . 2097
Artículo 54. Tiempo de la comunicación. . . . 2098
Artículo 55. Lugar de las comunicaciones. . . . 2098
Artículo 56. Comunicaciones fuera de la oficina judicial. . . . 2098
Artículo 57. Reglas subsidiarias para las comunicaciones. . . . 2099
Artículo 58. Contenido de las cédulas. . . . 2099
Artículo 59. Comunicación edictal. . . . 2099
Artículo 60. Inadmisibilidad de respuestas en las comunicaciones. Supuestos especiales de comunicación. . . . 2100
Artículo 61. Nulidad de las comunicaciones. . . . 2100

Artículo 62. Competencia del letrado o letrada de la Administración de Justicia para la remisión de oficios, mandamientos y exhortos. . . . 2100
TÍTULO V. De la evitación del proceso . . . 2101
CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales . . . 2101
Artículo 63. Conciliación o mediación previas. . . . 2101
Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas. . . . 2101
Artículo 65. Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa. Los laudos arbitrales. . . . 2101
Artículo 66. Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación. . . . 2102
Artículo 67. Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación. . . . 2102
Artículo 68. Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes. . . . 2103
CAPÍTULO II. Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial . . . 2103
Artículo 69. Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social. . . . 2103
Artículo 70. Excepciones al agotamiento de la vía administrativa. . . . 2103
Artículo 71. Reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social. . . . 2104
Artículo 72. Vinculación respecto a la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o vía administrativa previa. . . . 2105
Artículo 73. Efectos de la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social. . . . 2105
TÍTULO VI. De los principios del proceso y de los deberes procesales . . . 2105
Artículo 74. Principios del proceso. . . . 2105
Artículo 75. Deberes procesales de las partes. . . . 2105
LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales . . . 2106
TÍTULO I. Del proceso ordinario . . . 2106
CAPÍTULO I. De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares . . . 2106
Sección 1.ª Actos preparatorios y diligencias preliminares . . . 2106
Artículo 76. Solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares. . . . 2106
Artículo 77. Exhibición previa de documentos. . . . 2107
Sección 2.ª Anticipación y aseguramiento de la prueba . . . 2107
Artículo 78. Causas y normas aplicables a la anticipación de la prueba. . . . 2107
Sección 3.ª Medidas cautelares . . . 2107
Artículo 79. Régimen aplicable para la adopción de medidas cautelares. . . . 2107
CAPÍTULO II. Del proceso ordinario . . . 2109
Sección 1.ª Demanda . . . 2109
Artículo 80. Forma y contenido de la demanda. . . . 2109
Artículo 81. Admisión de la demanda. . . . 2109
Artículo 82. Señalamiento de los actos de conciliación y juicio. . . . 2110
Sección 2.ª Conciliación y juicio . . . 2112
Artículo 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio. . . . 2112
Artículo 84. Celebración del acto de conciliación. . . . 2112
Artículo 85. Celebración del juicio. . . . 2113
Artículo 86. Prejudicialidad penal y social. . . . 2114
Artículo 86 bis. Procedimiento testigo. . . . 2114
Artículo 87. Práctica de la prueba en el acto de juicio. . . . 2115
Artículo 88. Diligencias finales. . . . 2116
Artículo 89. Documentación del acto de juicio. . . . 2116
Sección 3.ª De las pruebas . . . 2117
Artículo 90. Preparación y admisibilidad de los medios de prueba. . . . 2117
Artículo 91. Interrogatorio de las partes. . . . 2118
Artículo 92. Interrogatorio de testigos. . . . 2119
Artículo 93. Prueba pericial. . . . 2119
Artículo 94. Prueba documental. . . . 2119
Artículo 95. Informes de expertos. . . . 2119
Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo. . . . 2120
Sección 4.ª Sentencia. . . . 2120
Artículo 97. Forma de la sentencia. . . . 2120
Artículo 98. Principio de inmediación. . . . 2121
Artículo 99. Prohibición de reservas de liquidación. . . . 2121
Artículo 100. Salarios por asistencia a actos procesales. . . . 2121
Sección 5.ª Proceso monitorio . . . 2121
Artículo 101. Proceso monitorio. . . . 2121
TÍTULO II. De las modalidades procesales . . . 2123
CAPÍTULO I. Disposición general . . . 2123
Artículo 102. Modalidades procesales. . . . 2123
CAPÍTULO II. De los despidos y sanciones . . . 2123
Sección 1.ª Despido disciplinario . . . 2123

Artículo 103. Presentación de la demanda por despido. . . . 2123
Artículo 104. Requisitos de la demanda por despido. . . . 2124
Artículo 105. Posición de las partes. . . . 2124
Artículo 106. Garantías del proceso. . . . 2124
Artículo 107. Hechos probados. . . . 2124
Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia. . . . 2124
Artículo 109. Efectos del despido procedente. . . . 2125
Artículo 110. Efectos del despido improcedente. . . . 2125
Artículo 111. Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido. . . . 2126
Artículo 112. Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores. . . . 2126
Artículo 113. Efectos de la declaración de nulidad del despido. . . . 2126
Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones . . . 2127
Artículo 114. Impugnación de sanciones. . . . 2127
Artículo 115. Contenido de la sentencia. . . . 2127
CAPÍTULO III. De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido . . . 2128
Artículo 116. Reclamación del pago de salarios de tramitación. . . . 2128
Artículo 117. Requisito del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial. . . . 2128
Artículo 118. Celebración del acto de juicio. . . . 2128
Artículo 119. Cómputo del tiempo. . . . 2128
CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción. . . . 2129
Sección 1.ª Extinción por causas objetivas . . . 2129
Artículo 120. Tramitación. . . . 2129
Artículo 121. Plazo de ejercicio de la acción. Carga de la prueba. . . . 2129
Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato. . . . 2129
Artículo 123. Efectos de la sentencia. . . . 2129
Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. . . . 2130
Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. . . . 2130
CAPÍTULO V. Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente . . . 2132
Sección 1.ª Vacaciones . . . 2132
Artículo 125. Fijación de vacaciones. . . . 2132
Artículo 126. Urgencia del procedimiento. . . . 2133
Sección 2.ª Materia electoral . . . 2133
Subsección 1.ª Impugnación de los laudos . . . 2133
Artículo 127. Supuestos, legitimación y plazo. . . . 2133
Artículo 128. Fundamento de la demanda. . . . 2133
Artículo 129. Legitimación pasiva. . . . 2133
Artículo 130. Litisconsorcio pasivo necesario. . . . 2133
Artículo 131. Legitimación de sindicatos y empresario. . . . 2134
Artículo 132. Especialidades del proceso. . . . 2134
Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical . . . 2134
Artículo 133. Denegación del registro de actas. Competencia territorial y legitimación. . . . 2134
Artículo 134. Plazo. . . . 2134
Artículo 135. Especialidades del proceso. . . . 2134
Artículo 136. Certificación de capacidad representativa sindical. . . . 2134
Sección 3.ª Clasificación profesional . . . 2135
Artículo 137. Reclamación de categoría o grupo profesional. . . . 2135
Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. . . . 2135
Artículo 138. Tramitación. . . . 2135
Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. . . . 2136
Sección 5.ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente . . . 2137
Artículo 139. Tramitación. . . . 2137
CAPÍTULO VI. De las prestaciones de la Seguridad Social . . . 2137
Artículo 140. Tramitación. Impugnación de altas médicas. . . . 2137
Artículo 141. Legitimación de las Entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social. . . . 2138
Artículo 142. Documentación en procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional. . . . 2138

Artículo 143. Remisión del expediente administrativo. . . . 2139
Artículo 144. Efectos de la falta de remisión del expediente administrativo. . . . 2139
Artículo 145. Responsabilidad disciplinaria por la falta de remisión del expediente administrativo. . . . 2140
Artículo 146. Revisión de actos declarativos de derechos. . . . 2140
Artículo 147. Impugnación de prestaciones por desempleo. . . . 2140
CAPÍTULO VII. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales . . . 2141
Sección 1.ª Del procedimiento de oficio . . . 2141
Artículo 148. Ámbito de aplicación. . . . 2141
Artículo 149. Requisitos de la demanda. . . . 2141
Artículo 150. Admisión de la demanda y tramitación. . . . 2142
Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales . . . 2142
Artículo 151. Tramitación. . . . 2142
Artículo 152. Adopción de medidas cautelares. . . . 2144
CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos . . . 2145
Artículo 153. Ámbito de aplicación. . . . 2145
Artículo 154. Legitimación activa. . . . 2145
Artículo 155. Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación. . . . 2145
Artículo 156. Intento de conciliación o de mediación. . . . 2146
Artículo 157. Contenido de la demanda. . . . 2146
Artículo 158. Iniciación por la autoridad laboral. . . . 2146
Artículo 159. Urgencia y preferencia del proceso. . . . 2146
Artículo 160. Celebración del juicio y sentencia. . . . 2146
Artículo 161. Inimpugnabilidad de las resoluciones de tramitación. . . . 2147
Artículo 162. Archivo de actuaciones. . . . 2147
CAPÍTULO IX. De la impugnación de convenios colectivos . . . 2147
Artículo 163. Iniciación. . . . 2147
Artículo 164. Requisitos de la comunicación de oficio. . . . 2148
Artículo 165. Legitimación. . . . 2148
Artículo 166. Celebración del juicio y sentencia. . . . 2148
CAPÍTULO X. De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación . . . 2149
Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito . . . 2149
Artículo 167. Legitimación. . . . 2149
Artículo 168. Plazo. . . . 2149
Artículo 169. Contenido de la demanda. . . . 2149
Artículo 170. Remisión del expediente. . . . 2149
Artículo 171. Efectos de la sentencia estimatoria. . . . 2149
Artículo 172. Impugnación de la resolución administrativa denegatoria del depósito de la modificación de estatutos. . . . 2149
Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos . . . 2150
Artículo 173. Legitimación. . . . 2150
Artículo 174. Remisión del expediente. . . . 2150
Artículo 175. Efectos de la sentencia. . . . 2150
Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales . . . 2150
Artículo 176. Tramitación. . . . 2150
CAPÍTULO XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas . . . 2150
Artículo 177. Legitimación. . . . 2150
Artículo 178. No acumulación con acciones de otra naturaleza. . . . 2151
Artículo 179. Tramitación. . . . 2151
Artículo 180. Medidas cautelares. . . . 2151
Artículo 181. Conciliación y juicio. . . . 2152
Artículo 182. Sentencia. . . . 2152
Artículo 183. Indemnizaciones. . . . 2153
Artículo 184. Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente. . . . 2153
TÍTULO III. De la audiencia al demandado rebelde. . . . 2154
Artículo 185. Especialidades. . . . 2154
LIBRO TERCERO. De los medios de impugnación . . . 2154
TÍTULO I. De los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos . . . 2154
Artículo 186. Recurso de reposición. . . . 2154
Artículo 187. Tramitación. . . . 2155
Artículo 188. Impugnación de la resolución del recurso de reposición. . . . 2155
Artículo 189. Recurso de queja. . . . 2155
TÍTULO II. Del recurso de suplicación . . . 2156
Artículo 190. Competencia. . . . 2156

Artículo 191. Ámbito de aplicación. . . . 2156
Artículo 192. Determinación de la cuantía del proceso. . . . 2157
Artículo 193. Objeto del recurso de suplicación. . . . 2158
Artículo 194. Anuncio del recurso. . . . 2158
Artículo 195. Interposición del recurso. . . . 2158
Artículo 196. Escrito de interposición. . . . 2159
Artículo 197. Traslado a las otras partes. . . . 2159
Artículo 198. Determinación de domicilio. . . . 2159
Artículo 199. Subsanación. . . . 2159
Artículo 200. Inadmisión del recurso. . . . 2159
Artículo 201. Sentencia. . . . 2160
Artículo 202. Efectos de la estimación del recurso. . . . 2160
Artículo 203. Estimación total y parcial del recurso. . . . 2160
Artículo 204. Pérdida de cantidades consignadas. . . . 2161
TÍTULO III. Del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo 2161
Artículo 205. Competencia y tramitación. . . . 2161
Artículo 206. Resoluciones procesales recurribles en casación. . . . 2162
Artículo 207. Motivos del recurso de casación. . . . 2162
Artículo 208. Preparación del recurso. . . . 2163
Artículo 209. Resolución sobre la preparación del recurso. . . . 2163
Artículo 210. Interposición del recurso. . . . 2163
Artículo 211. Traslado a las otras partes. . . . 2164
Artículo 212. Remisión de los autos. . . . 2164
Artículo 213. Decisión sobre la admisión del recurso. . . . 2164
Artículo 214. Traslado al Ministerio Fiscal. . . . 2165
Artículo 215. Efectos de la sentencia. . . . 2165
Artículo 216. Devolución de cantidades consignadas. . . . 2166
Artículo 217. Pérdida de las cantidades consignadas. . . . 2166
TÍTULO IV. Del recurso de casación para la unificación de doctrina 2166
Artículo 218. Sentencias recurribles. . . . 2166
Artículo 219. Finalidad del recurso. Legitimación del Ministerio Fiscal. . . . 2166
Artículo 220. Preparación del recurso. . . . 2167
Artículo 221. Forma y contenido del escrito de preparación del recurso. . . . 2167
Artículo 222. Resolución sobre la preparación del recurso. . . . 2168
Artículo 223. Interposición del recurso. . . . 2168
Artículo 224. Contenido del escrito de interposición del recurso. . . . 2168
Artículo 225. Decisión sobre la admisión del recurso. . . . 2169
Artículo 225 bis. Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial. . . . 2170
Artículo 226. Tramitación. . . . 2171
Artículo 227. Deliberación, votación y fallo. . . . 2171
Artículo 228. Sentencia. . . . 2171
TÍTULO V. De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación 2172
Artículo 229. Depósito para recurrir. . . . 2172
Artículo 230. Consignación de cantidad. . . . 2172
Artículo 231. Nombramiento de letrado o graduado social colegiado. . . . 2174
Artículo 232. Designación de letrado de oficio. . . . 2174
Artículo 233. Admisión de documentos nuevos. . . . 2175
Artículo 234. Acumulación. . . . 2175
Artículo 235. Imposición de costas y convenio transaccional. . . . 2175
TÍTULO VI. De la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, y del proceso de error judicial 2176
Artículo 236. Revisión y error judicial, competencia y tramitación. . . . 2176
LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias 2177
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos 2177
CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general. . . . 2177
Sección 1.ª Normas generales 2177
Artículo 237. Competencia. . . . 2177
Artículo 238. Cuestiones incidentales. . . . 2178
Artículo 239. Solicitud de ejecución. . . . 2178
Artículo 240. Partes y sujetos de la ejecución. . . . 2179
Artículo 241. Tutela ejecutiva. . . . 2179
Artículo 242. Ejecución parcial. . . . 2179
Artículo 243. Plazo para solicitar la ejecución. . . . 2180
Artículo 244. Supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución. . . . 2180
Artículo 245. Reglas para la suspensión de la ejecución. . . . 2180
Artículo 246. Transacción en la ejecución. . . . 2181

Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas . . . 2181
Artículo 247. Ejecución en conflictos colectivos. . . . 2181
Artículo 247 bis. Extensión de efectos. . . . 2183
Artículo 247 ter. Extensión de efectos en caso de procedimiento testigo. . . . 2183
CAPÍTULO II. De la ejecución dineraria . . . 2184
Sección 1.ª Normas generales . . . 2184
Artículo 248. Concurrencia de embargos.. . . . 2184
Artículo 249. Manifestación de bienes para la ejecución. . . . 2184
Artículo 250. Investigación judicial del patrimonio del ejecutado. . . . 2184
Artículo 251. Intereses de demora y costas. . . . 2185
Artículo 252. Notificación a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora. . . . 2185
Artículo 253. Intervención en la ejecución del Fondo de Garantía Salarial y las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social. . . . 2185
Sección 2.ª El embargo. . . . 2185
Artículo 254. Orden en los embargos. Bienes embargables. . . . 2185
Artículo 255. Embargo de bienes inmuebles. . . . 2186
Artículo 256. Administración judicial de los bienes embargados. . . . 2186
Artículo 257. Designación de depositario.. . . . 2186
Artículo 258. Reembargo.. . . . 2186
Artículo 259. Adopción de la traba. . . . 2186
Artículo 260. Tercería de dominio. . . . 2187
Sección 3.ª Realización de los bienes embargados . . . 2187
Artículo 261. Tasación de los bienes embargados. . . . 2187
Artículo 262. Deducción de cargas. . . . 2187
Artículo 263. Procedimientos para la liquidación de los bienes. . . . 2187
Artículo 264. Realización de los bienes.. . . . 2187
Artículo 265. Reparto entre los ejecutantes. . . . 2188
Artículo 266. Calidad de la adquisición a favor de los ejecutantes o sus representantes. . . . 2188
Artículo 267. Formalización de la adjudicación de bienes. . . . 2188
Sección 4.ª Pago a los acreedores . . . 2188
Artículo 268. Orden de los pagos. . . . 2188
Artículo 269. Liquidación de intereses y costas.. . . . 2188
Artículo 270. Insuficiencia de bienes en ejecuciones acumuladas. . . . 2188
Artículo 271. Reglas de reparto entre los ejecutantes en caso de insuficiencia de bienes del deudor. Propuesta común de distribución. . . . 2188
Artículo 272. Traslado de la propuesta de distribución. . . . 2189
Artículo 273. Comparecencia para la aprobación de la propuesta de distribución. . . . 2189
Artículo 274. Participación en la distribución proporcional. . . . 2189
Artículo 275. Tramitación de las tercerías de mejor derecho. . . . 2189
Sección 5.ª Insolvencia empresarial . . . 2189
Artículo 276. Intervención del Fondo de Garantía Salarial. Declaración de insolvencia de la empresa. . . . 2189
Artículo 277. Embargo de bienes afectados al proceso productivo. . . . 2190
CAPÍTULO III. De la ejecución de las sentencias firmes de despido . . . 2190
Artículo 278. Readmisión del trabajador. . . . 2190
Artículo 279. Plazos para solicitar la readmisión por el trabajador. . . . 2190
Artículo 280. Incidente de no readmisión. . . . 2191
Artículo 281. Auto de resolución del incidente. . . . 2191
Artículo 282. Ejecución del fallo de la sentencia. . . . 2191
Artículo 283. Incumplimiento de la sentencia de readmisión por el empresario. . . . 2191
Artículo 284. Consecuencias del incumplimiento del empresario. . . . 2192
Artículo 285. Lanzamiento del trabajador de la vivienda por razón de trabajo. . . . 2192
Artículo 286. Imposibilidad de readmisión del trabajador. . . . 2192
CAPÍTULO IV. De la ejecución de sentencias frente a entes públicos . . . 2192
Artículo 287. Cumplimiento de la sentencia por Entes públicos. . . . 2192
Artículo 288. Liquidación e ingreso de cantidades correspondientes a prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social. . . . 2193
TÍTULO II. De la ejecución provisional. . . . 2193
CAPÍTULO I. De las sentencias condenatorias al pago de cantidades . . . 2193
Artículo 289. Abono de anticipos. . . . 2193
Artículo 290. Ejecución provisional con cargo a cantidades consignadas. . . . 2194
Artículo 291. Confirmación de la sentencia recurrida. . . . 2194
Artículo 292. Revocación de la sentencia recurrida. . . . 2194
Artículo 293. Incumplimiento de la obligación de reintegro por el trabajador. . . . 2194
CAPÍTULO II. De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social . . . 2195
Artículo 294. Ejecución provisional de la sentencia condenatoria al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social. . . . 2195

Artículo 295. Ejecución de sentencias condenatorias al pago de prestaciones de pago único. 2195
Artículo 296. Ejecución provisional de sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social. 2195
CAPÍTULO III. De las sentencias de despido 2195
Artículo 297. Ejecución provisional de la sentencia que declare la improcedencia o nulidad del despido. . . . 2195
Artículo 298. Petición de ejecución provisional por parte del trabajador. 2196
Artículo 299. Incumplimiento del trabajador del requerimiento empresarial de readmisión. 2196
Artículo 300. Revocación de la sentencia favorable al trabajador. 2196
Artículo 301. Anticipos reintegrables. 2196
Artículo 302. Despido de representante de los trabajadores. 2196
CAPÍTULO IV. De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos 2196
Artículo 303. Ejecución provisional de sentencias dictadas en otras modalidades procesales. 2196
CAPÍTULO V. Normas comunes a la ejecución provisional 2197
Artículo 304. Competencia, medidas cautelares e impugnación de la ejecución provisional. 2197
Artículo 305. Aplicación de las normas de la Ley de Enjuiciamiento Civil. 2197
Disposiciones adicionales 2197
Disposición adicional primera. Especialidades procesales. 2197
Disposición adicional segunda. Autorización de actuaciones a entidades públicas o privadas. 2197
Disposición adicional tercera. Aplicación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. 2197
Disposiciones transitorias 2198
Disposición transitoria primera. Normas aplicables a los procesos en tramitación. 2198
Disposición transitoria segunda. Normas aplicables en materia de recursos y ejecución forzosa de sentencias dictadas a partir de la entrada en vigor de la Ley. 2198
Disposición transitoria tercera. Ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos. Medidas cautelares. 2198
Disposición transitoria cuarta. Competencia del orden jurisdiccional social. 2198
Disposición transitoria quinta. Reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. 2198
Disposiciones derogatorias 2198
Disposición derogatoria única. Derogación de normas. 2198
Disposiciones finales 2199
Disposición final primera. Modificación de la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.. 2199
Disposición final segunda. Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.. . 2199
Disposición final tercera. Título competencial. 2200
Disposición final cuarta. Normas supletorias. 2200
Disposición final quinta. Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.. 2200
Disposición final sexta. Habilitación al Gobierno para la modificación de cuantías. 2200
Disposición final séptima. Entrada en vigor. 2200

§ 1

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2015-11430

El artículo Uno.d) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto era de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.

Este real decreto legislativo ha sido sometido a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Además, ha sido informado por el Consejo Económico y Social.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto legislativo y en el texto refundido que aprueba y, en particular, las siguientes:

1. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. La disposición adicional cuarta y la disposición transitoria segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

3. La disposición adicional séptima y la disposición transitoria segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

4. Las disposiciones adicionales primera y tercera y las disposiciones transitorias primera, segunda y duodécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

5. El artículo 5, la disposición adicional quinta y las disposiciones transitorias primera y segunda del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

6. El artículo 17, las disposiciones adicionales sexta y novena, las disposiciones transitorias quinta y sexta, el apartado 1 de la disposición transitoria novena y las disposiciones transitorias décima y decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

7. La disposición transitoria séptima del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

8. La disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

9. La disposición transitoria única del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

10. La disposición transitoria segunda de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Ámbito y fuentes

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la

forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

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

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

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

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

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

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

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

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

Artículo 2. *Relaciones laborales de carácter especial.*

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

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

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

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

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

h) **(Derogada)**

i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

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

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

Artículo 3. *Fuentes de la relación laboral.*

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

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

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

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

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

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

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

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

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 4. *Derechos laborales.*

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

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
b) Libre sindicación.
c) Negociación colectiva.
d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
e) Huelga.
f) Reunión.
g) Información, consulta y participación en la empresa.

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

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

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

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 5. *Deberes laborales.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

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

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

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

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

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

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

Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 6. *Trabajo de los menores.*

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

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.

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

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

Artículo 7. *Capacidad para contratar.*

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

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

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

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

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

Artículo 8. *Forma del contrato.*

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

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

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

3. El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

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

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

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

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

Artículo 9. *Validez del contrato.*

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

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

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

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

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

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

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

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

Artículo 11. *Contrato formativo.*

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

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

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

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

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

3. **(Derogado)**

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

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

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

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

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán

establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

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

1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

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

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

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

Artículo 13. *Trabajo a distancia.*

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

CAPÍTULO II

Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.ª Duración del contrato

Artículo 14. *Periodo de prueba.*

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

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

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

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

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. *Duración del contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

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

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días, o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas

legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

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

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Artículo 16. *Contrato fijo-discontinuo.*

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato

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

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

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

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

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

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

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 19. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

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

También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

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

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

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

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

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

Artículo 20 bis. *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

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

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

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

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

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

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

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

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

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

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

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

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 24. *Ascensos.*

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

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

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 25. *Promoción económica.*

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

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

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

Artículo 26. *Del salario.*

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

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

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

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

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

Artículo 27. *Salario mínimo interprofesional.*

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

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

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

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

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

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

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

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 29. *Liquidación y pago.*

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

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

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

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2.

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

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

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

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 30. *Imposibilidad de la prestación.*

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

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 32. *Garantías del salario.*

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

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

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

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

5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurran con otro u otros sobre bienes de aquel. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

Artículo 33. *El Fondo de Garantía Salarial.*

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

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

extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, y al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos, con el límite máximo de una anualidad, excepto en el supuesto del artículo 41.3 de esta norma, en que el límite máximo será de 9 mensualidades y en el del artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que el límite será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 56, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

3. En caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá este las obligaciones señaladas en los apartados anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente. A los efectos del abono por el Fondo de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

Primera. Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al Fondo la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

Segunda. Las indemnizaciones a abonar a cargo del Fondo, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Tercera. En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del Fondo el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.

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

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta ley. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el artículo 1.2 de esta ley, tanto si son públicos como privados.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

8. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.

9. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en este artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurran, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

a) Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.

b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.

Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.

10. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

11. El Fondo procederá a la instrucción de un expediente para la comprobación de la procedencia de los salarios e indemnizaciones reclamados, respetando en todo caso los límites previstos en los apartados anteriores.

Concluida la instrucción del expediente, el órgano competente dictará resolución en el plazo máximo de tres meses contados desde la presentación en forma de la solicitud. La notificación al interesado deberá ser cursada dentro del plazo de 10 días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender estimada por silencio administrativo la solicitud de reconocimiento de las

obligaciones con cargo al Fondo, sin que en ningún caso pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en los apartados anteriores. La resolución expresa posterior al vencimiento del plazo solo podrá dictarse de ser confirmatoria del reconocimiento de la obligación, en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos en los apartados anteriores. En todo caso, a efectos probatorios, se podrá solicitar un certificado acreditativo del silencio producido, en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo que, dentro de los límites previstos en los apartados anteriores, deben entenderse reconocidas.

Contra dicha resolución podrá interponerse demanda ante el órgano jurisdiccional del orden social competente en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación si el acto fuera expreso; si no lo fuera, dicho plazo se contará a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud conforme a lo establecido en el apartado anterior por silencio.

Sección 5.ª Tiempo de trabajo

Artículo 34. *Jornada.*

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

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

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

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

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más

representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá

ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 36. *Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.*

1. A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

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

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el artículo 34.7 Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de

trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. *Descanso semanal, fiestas y permisos.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 38. *Vacaciones anuales.*

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

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

Artículo 39. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una

indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

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

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Artículo 41. *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus

efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese

superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.

Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario

Artículo 42. *Subcontratación de obras y servicios.*

1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.

2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Artículo 43. *Cesión de trabajadores.*

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. *La sucesión de empresa.*

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.
b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Sección 3.ª Suspensión del contrato

Artículo 45. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

o) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 47. *Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días.

En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de diez días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días

desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.

La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

4. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el apartado 3.

5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento

tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto.

Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades:

a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.

b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.

c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

3.º El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

e) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

f) La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.

Artículo 47 bis. *Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.*

1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de

quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:

a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.

b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad

cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

Artículo 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute

de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad del apartado 4, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-25523

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 48 bis.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Sección 4.ª Extinción del contrato

Artículo 49. *Extinción del contrato.*

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte de la persona trabajadora.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 50. *Extinción por voluntad del trabajador.*

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Artículo 51. *Despido colectivo.*

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

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

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

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se

produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

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

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

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

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Cuando la extinción afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de

permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

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

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

Artículo 52. *Extinción del contrato por causas objetivas.*

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) **(Derogada)**

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Artículo 53. *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.*

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con

violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

Artículo 54. *Despido disciplinario.*

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. *Forma y efectos del despido disciplinario.*

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 56. *Despido improcedente.*

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Sección 5.ª Procedimiento concursal

Artículo 57. *Procedimiento concursal.*

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

CAPÍTULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO V

Plazos de prescripción

Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo 59. *Prescripción y caducidad.*

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.

Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo 60. *Prescripción.*

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO II

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO I

Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. *Participación.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

Sección 1.ª Órganos de representación

Artículo 62. *Delegados de personal.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65.

Artículo 63. *Comités de empresa.*

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 64. *Derechos de información y consulta y competencias.*

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 65. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del título II del libro segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 66. *Composición.*

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67. *Promoción de elecciones y mandato electoral.*

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de este, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil,

expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que el traslado de la copia se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 68. *Garantías.*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Sección 2.ª Procedimiento electoral

Artículo 69. *Elección.*

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 70. *Votación para delegados.*

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. *Elección para el comité de empresa.*

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales de este título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del comité de empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el cinco por ciento de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 72. *Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.*

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 73. *Mesa electoral.*

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 74. *Funciones de la mesa.*

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar este, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. *Votación para delegados y comités de empresa.*

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente, en voz alta, de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquella, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral solo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del presidente de la mesa electoral u omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las

candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada esta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, esta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 76. *Reclamaciones en materia electoral.*

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de comunidades autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que estos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con estos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en la letra c).

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas para que comparezcan ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3, se pusieran de acuerdo y designaran uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

CAPÍTULO II

Del derecho de reunión

Artículo 77. *Las asambleas de trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración

en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 78. *Lugar de reunión.*

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en la letra b).

Artículo 79. *Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Artículo 80. *Votaciones.*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 81. *Locales y tablón de anuncios.*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

TÍTULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios

Artículo 82. *Concepto y eficacia.*

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la

discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. *Unidades de negociación.*

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. *Concurrencia.*

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el articulo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Artículo 85. *Contenido.*

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Artículo 86. *Vigencia.*

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Sección 2.ª Legitimación

Artículo 87. *Legitimación.*

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. *Comisión negociadora.*

1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

Artículo 89. *Tramitación.*

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. *Validez.*

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 91. *Aplicación e interpretación del convenio colectivo.*

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sección 2.ª Adhesión y extensión

Artículo 92. *Adhesión y extensión.*

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

Disposición adicional primera. *Trabajo por cuenta propia.*

El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Disposición adicional segunda. *Contratos para la formación y el aprendizaje.*

1. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2 no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la Ley de Empleo.

Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2. **(Derogado).**

Disposición adicional tercera. *Negociación colectiva y contrato fijo de obra.*

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Disposición adicional cuarta. *Conceptos retributivos.*

Las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, que se mantendrán en los mismos términos que rigieran en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

Disposición adicional quinta. *Personal de alta dirección.*

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33.

Disposición adicional sexta. *Representación institucional de los empresarios.*

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Disposición adicional séptima. *Regulación de condiciones por rama de actividad.*

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92, que será siempre procedimiento prioritario.

Disposición adicional octava. *Código de Trabajo.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Disposición adicional novena. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

4. Para el desarrollo de las funciones establecidas en esta ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada en sus actuaciones por la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

5. Si alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha comunidad autónoma.

Disposición adicional décima. *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.*

1. En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de

personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Disposición adicional undécima. *Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.*

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Disposición adicional duodécima. *Preavisos.*

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el diez por ciento de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Disposición adicional decimotercera. *Solución no judicial de conflictos.*

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Disposición adicional decimocuarta. *Consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales.*

Se consideran incluidas a efectos de lo dispuesto en los artículos 37.8 y 40.4 las personas a las que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Disposición adicional decimoquinta. *Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.*

1. **(Derogado)**
2. **(Derogado)**
3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

Disposición adicional decimosexta. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoséptima. *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Públicas.*

Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

Disposición adicional decimoctava. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional decimonovena. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis.

Disposición adicional vigésima. *Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.*

1. Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
2. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
3. Las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, aplicaciones y programas de los que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.

Disposición adicional vigesimoprimera. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*

(Derogada)

Disposición adicional vigesimosegunda. *Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.*

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Disposición adicional vigesimotercera. *Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.*

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.

Disposición adicional vigesimocuarta. *Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.*

1. El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores.

Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años.

2. En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.

Disposición adicional vigesimoquinta. *Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.*

Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Disposición adicional vigesimosexta. *Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del expediente de regulación temporal de empleo, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Disposición adicional vigesimoséptima. *Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.*

En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional vigesimoctava. *Elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.*

Como excepción a lo dispuesto en el artículo 69.2, las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, serán electoras cuando sean mayores de dieciséis años y elegibles cuando tengan dieciocho años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, veinte días.

Disposición adicional vigesimonovena.

Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

Disposición transitoria primera. *Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley.*

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

Disposición transitoria segunda. *Contratos para la formación y el aprendizaje.*

1. **(Derogado).**

2. Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir

del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

Disposición transitoria tercera. *Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.*

A efectos de lo establecido los artículos 12.6 y 7, se tendrán en cuenta las edades previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria cuarta. *Negociación colectiva y modalidades contractuales.*

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

Disposición transitoria quinta. *Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales.*

1. Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

2. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.

3. A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

Disposición transitoria sexta. *Horas complementarias.*

El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22 de diciembre de 2013 continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la actual redacción de los apartados 4 y 5 del artículo 12.

Disposición transitoria séptima. *Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.*

En tanto no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad a que se refiere el primer párrafo del artículo 48.7 será de trece días ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, dicho permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples

en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

(*) Téngase en cuenta que la Ley 9/2009, de 6 de octubre, entró en vigor el 1 de enero de 2017. Ref. BOE-A-2009-15958

Disposición transitoria octava. *Indemnización por finalización de contrato temporal.*

1. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.
Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.
Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.
Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

2. La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el citado artículo 49.1.c) no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

Disposición transitoria novena. *Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima.*

Lo establecido en la disposición adicional décima sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022. En los convenios colectivos suscritos con anterioridad a esta fecha, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

Disposición transitoria décima. *Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior.*

1. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición transitoria undécima. *Indemnizaciones por despido improcedente.*

1. La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.
2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso.

3. A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2.

Disposición transitoria duodécima. *Salarios de tramitación.*

Lo dispuesto en el artículo 56.5 será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

Disposición transitoria decimotercera. *Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas

de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Desarrollo reglamentario.*

1. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley.

2. El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del título II en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurran otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

§ 2

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 58, de 9 de marzo de 1977
Última modificación: 25 de abril de 1981
Referencia: BOE-A-1977-6061

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. *La Huelga.*

El Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histórica de la legislación laboral, en cuanto que consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad. La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones. Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la Empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a Empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes:

– El reconocimiento de la posibilidad de huelga de Empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo doscientos venintidós del Código Penal.

– Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.

– El reconocimiento del Comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.

– La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.

– El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

II. *Conflictos Colectivos.*

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

III. *Convenios Colectivos de Trabajo.*

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente Ley dieciocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del Convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo Convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la Decisión Arbitral Obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia.

IV. *Limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo.*

La necesidad, cada vez más ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del Derecho Laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por Empresas, que se contiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en la de Reglamentaciones Laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la Ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen Convenios Colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos Convenios Colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquéllas.

V. *El despido.*

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente Real Decreto-ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los

criterios señalados al respecto por la O.I.T. y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la Comunidad Económica Europea.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: El de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la Empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre.

VI. *Reestructuración de plantillas.*

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelaciones en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete, en uso de la autorización que me confiere el artículo trece de la Ley Constitutiva de las Cortes, texto refundido de las Leyes Fundamentales, aprobado por Decreto setecientos setenta y nueve/mil novecientos sesenta y siete, de veinte de abril y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo doce de la citada Ley,

D I S P O N G O :

TÍTULO I

El derecho de huelga

CAPÍTULO I

La huelga

Artículo uno.

El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley.

Artículo dos.

Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Artículo tres.

Uno. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, **en cada centro de trabajo.**

Dos. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, **a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes**, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando **el veinticinco por ciento de la plantilla decida** se someta a votación dicho

acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

Tres. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Se declara la inconstitucionalidad de las exigencias establecidas en los incisos destacados por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

Artículo cuatro.

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Artículo cinco.

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

El fallo de la Sentencia del TC 11/1981 Ref. BOE-T-1981-9433 establece:

"Que el apartado 1.º del artículo 5.º no es inconstitucional referido a huelgas cuyo ámbito no exceda de un solo Centro de trabajo, pero que lo es, en cambio, cuando las huelgas comprendan varios Centros de trabajo."

Artículo seis.

Uno. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Dos. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

Tres. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Cuatro. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

Cinco. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.

Seis. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

Siete. El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

El fallo de la Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril, Ref. BOE-T-1981-9433. establece:

"Que es inconstitucional el apartado 7.º del artículo 6.º en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones."

Artículo siete.

Uno. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

Dos. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Artículo ocho.

Uno. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Artículo nueve.

La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo diez.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

El fallo de la Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril, Ref. BOE-T-1981-9433. establece:

"Que es inconstitucional el párrafo 1.º del artículo 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros."

"Que no es inconstitucional el párrafo 2.º del artículo 10 que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los Tribunales de justicia y al recurso de amparo ante este Tribunal."

Artículo once.

La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte **directamente** al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

Se declara inconstitucional el inciso destacado del apartado b) por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

CAPÍTULO II

Cierre patronal

Artículo doce.

Uno. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Dos. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis del mismo.

Artículo trece.

Uno. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.
Dos. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Artículo catorce.

El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo doce y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo quince.

CAPÍTULO III

Sanciones

Artículo quince.

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo doce, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo treinta y tres de la Ley de Relaciones Laborales.

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.

Artículo dieciséis.

Uno. Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo treinta y tres de este Real Decreto-ley.

Dos. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo seis, párrafo siete, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo treinta y tres del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

TÍTULO II

Conflictos colectivos de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo diecisiete.

Uno. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

Dos. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

Tres. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

Artículo dieciocho.

Uno. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

Dos. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

Artículo diecinueve.

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al Delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.
b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo veinte.

No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por laudo.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Artículo veintiuno.

El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo veintidós.

El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo veintitrés.

En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo veintiuno, la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo veinticuatro.

En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
Las partes podrán designar a uno o varios Arbitros. En tal caso éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Artículo veinticinco.

Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios Arbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con

su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

> Se declara inconstitucional el apartado b) por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

Artículo veintiséis.

Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós, de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

> Se declara inconstitucional por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

TÍTULO III

Convenios Colectivos

Artículo veintisiete.

(Derogado)

TÍTULO IV

Limitación de la Regulación Estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo

Artículo veintiocho.

(Derogado)

Artículo veintinueve.

(Derogado)

TÍTULO V

El despido

Artículos treinta a cuarenta y cuatro.

(Derogados)

TÍTULO VI

Reestructuración de plantillas

Artículo cuarenta y cinco.

(Derogado)

Disposición final primera.

Quedan derogados el Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo; el artículo diez del Real Decreto-ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, sobre Medidas Económicas; el artículo treinta y cinco de la Ley dieciséis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas Leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-ley.

Disposición final segunda.

(Derogada)

Disposición final tercera.

(Derogada)

Disposición final cuarta.

(Derogada)

Disposición adicional primera.

Lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

Disposición adicional segunda.

Se mantendrán la actual procedencia del recurso de casación respecto de las sentencias dictadas en procesos por despido de trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical.

Disposición adicional tercera.

(Derogada)

Disposición adicional cuarta.

El artículo doscientos veintidós del Código Penal queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo doscientos veintidós.

Serán considerados como reos de sedición:

Primero. Los funcionarios, encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos, o, de cualquier forma, alteren su regularidad.

Segundo. Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, o perturbar su normal actividad, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo.»

Disposición transitoria primera.

(Derogada)

Disposición transitoria segunda.

(Derogada)

Disposición transitoria tercera.

(Derogada)

Disposición transitoria cuarta.

(Derogada)

§ 3

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-5365

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

PREÁMBULO

I

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19 el día 11 de marzo de 2020 y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia. Los proyectos que constituyen dicho Plan permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID 19 y además una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que nuestro modelo sepa enfrentar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado

laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía. Este Plan se sustenta en cuatro pilares que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía española, entre ellos la igualdad de género, con carácter transversal.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo. Mediante esta nueva Ley de Empleo se procede a dar cumplimiento a esta, cumpliendo con el hito CID n.º 335 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

II

Por otra parte, el documento «España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo» recoge como desafío la necesidad de resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.

Para lograr abordar este reto con éxito, es necesario reducir la tasa de desempleo de mujeres y hombres a menos de la mitad y alcanzar una tasa de empleo similar a la de los países más avanzados de Europa (80 % en 2050) y reducir progresivamente las brechas de género. Esto supone aumentar la inserción laboral en 15 puntos en los próximos 30 años, para ello, nuestro país tendrá que modernizar su tejido productivo; actualizar y reforzar sus políticas activas de empleo; adecuar su marco normativo a las nuevas realidades económicas y laborales; actualizar sus mecanismos de negociación colectiva; incorporar la perspectiva de género de manera efectiva; y mejorar las condiciones de trabajo hasta hacer de este una experiencia más satisfactoria para el conjunto de la ciudadanía.

En las próximas décadas, el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto. Es fundamental conseguir que esta transición sea lo más rápida y beneficiosa posible para nuestra población trabajadora. Para ello, el documento propone aumentar significativamente la capacidad de nuestras instituciones laborales para recualificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo y reducir la segregación horizontal por sexo.

Así, el aumento de la capacidad de nuestras instituciones hace necesaria una reforma de las políticas activas de empleo, reforma que se ha de sustentar en medidas como la modernización del Portal Único de Empleo mediante el uso de inteligencia artificial y demás herramientas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la adecuación entre la oferta y la demanda y aumentar la competencia y la productividad de la economía, la ampliación y mejora de los servicios de orientación para personas desempleadas para proporcionar una orientación de calidad y personalizada, la consecución de la máxima coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las entidades educativas para vertebrar respuestas público-privadas coherentes e integradas a escala nacional, el aumento de la financiación de las políticas activas mediante el establecimiento de una ratio orientador/persona desempleada u otros indicadores objetivos que permitan ir cerrando la brecha relativa que existe entre España y los países de la UE-8 o la creación de un sistema de evaluación y monitorización de las políticas activas eficaz mediante una sistematización de toda la información y la

inclusión de criterios clave como el éxito de inserción laboral o la calidad del empleo conseguido.

Teniendo en cuenta las propuestas del citado documento, la presente ley pone en marcha las medidas necesarias para llevar a cabo la transformación que el mismo señala.

III

La presente ley se estructura en seis títulos, dedicados respectivamente a la política de empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo la cartera de servicios y los servicios garantizados y compromisos de las personas y entidades demandantes de empleo, la financiación y la evaluación de la política de empleo.

El Título I, sobre la política de empleo, se divide en tres capítulos. El primero contiene disposiciones generales, dirigidas a concretar el objeto de la Ley, definir la política de empleo y otros conceptos básicos, sus objetivos y principios rectores. Sin duda, la Ley pretende implantar un concepto moderno de la política de empleo, para dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo durante situaciones de tránsito, desempleo o cese de actividad, a través de una garantía de servicios que facilite un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación y ofrecer una atención singularizada a personas y entidades usuarias durante los procesos de intermediación o colocación laboral.

La coordinación y planificación de la política de empleo se concreta en los dos capítulos siguientes.

El Capítulo II pretende reforzar la cohesión y mejorar la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo, con una configuración más amplia, eficiente e inclusiva.

Conforman el Sistema Nacional de Empleo la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Además, las Corporaciones Locales y las demás entidades públicas, así como las privadas que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación o colaboración con los servicios públicos, tendrán el carácter de colaboradoras de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en sus respectivos ámbitos de competencias.

El Capítulo III, por su parte, pretende lograr la convergencia necesaria entre las políticas de empleo de las distintas administraciones con competencias en la materia para la consecución de objetivos comunes. Utiliza como instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que tendrá vigencia cuatrienal, el Plan Anual y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

A la vista del diagnóstico sobre la situación del mercado de trabajo, la Estrategia debe identificar y consensuar objetivos y líneas de actuación comunes que se hayan de cumplir durante los cuatro años a los que extiende su vigencia, definir conjuntamente las directrices, indicadores e instrumentos que permitan cuantificar su consecución y realizar una evaluación comparativa de los resultados de los servicios de empleo del Sistema Nacional de Empleo. El seguimiento y evaluación de los citados indicadores se recogerá en un Informe Conjunto sobre el empleo que permitirá elaborar Recomendaciones Específicas a fin de corregir, a corto y largo plazo, las debilidades y disfunciones que se aprecien y facilitar el intercambio de las mejores prácticas.

Para un satisfactorio funcionamiento de los servicios de empleo y una mayor integración de las políticas de empleo, resulta fundamental que los servicios públicos de empleo, las distintas Administraciones públicas y los organismos y entidades colaboradoras dispongan y compartan datos e información adecuados, actualizados, desagregados por sexo y transferibles a través de la interoperabilidad de sus sistemas. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo se configura como un instrumento esencial para el funcionamiento del Sistema, al constituir una red de información sobre las políticas activas y de protección frente al desempleo, común a todo el entramado público y privado del empleo y coordinada e integrada en la red europea de los servicios de empleo, en los términos de los Reglamentos (UE) 2016/589, de 13 abril 2016, 2018/1724, de 2 octubre 2018 y 2019/1149, de 20 junio 2019, y demás normativa concordante de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

El Título II se refiere a la ordenación básica de los servicios públicos de empleo de las distintas administraciones territoriales y de las entidades privadas de empleo y se estructura en cuatro capítulos.

El Capítulo I, de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley, procede a la regulación de la Agencia Española de Empleo, en la que ha de transformarse el Servicio Público de Empleo Estatal y que supone el cambio de organismo autónomo en agencia estatal. En la Ley se autoriza su creación y mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A, en la Agencia Española de Empleo.

La transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo se produce por ser el marco regulatorio de las agencias estatales el óptimo para abordar los desafíos a afrontar en materia organizativa, tecnológica y de gestión. Así, el cambio de régimen jurídico ofrece una serie de particularidades normativas, organizativas, así como relativas al modelo de cumplimiento de objetivos y de rendición de cuentas que permitirán aumentar el compromiso con la sociedad de la agencia, realizando los esfuerzos necesarios para prestar eficazmente el servicio público que esta ley le encomienda.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas a los que se refiere el Capítulo II garantizan, en el ámbito de sus respectivas competencias, la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en la Ley. Pueden hacerlo dotándose de los medios materiales y humanos necesarios para desarrollar, en su ámbito competencial, la prestación eficaz de aquellos servicios, así como su participación en el diseño, planificación y coordinación de la política de empleo.

El Capítulo III hace referencia a las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, que pueden tener carácter público, destacando en este sentido las entidades locales, así como también podrán ser entidades privadas que presten servicios de empleo y que deben actuar en coordinación o colaboración con los servicios públicos de empleo de los correspondientes niveles territoriales y competenciales. La prestación de estos servicios tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo y deben actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad.

El Capítulo IV regula el personal del Sistema Nacional de Empleo, conformado por el personal de los servicios públicos de empleo de las distintas administraciones con competencias en materia de empleo, que procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización en el desarrollo de políticas de empleo para dar respuesta a las nuevas realidades.

El personal de las entidades privadas participará a través de los mecanismos de información y actuación que establece la Ley y la adecuación y profesionalización de sus plantillas se valorará a través de los correspondientes indicadores en los procedimientos de colaboración.

Las políticas activas de empleo conforman el objeto del Título III de la ley, que opta por una configuración amplia e integradora de las mismas. Así, son tales aquellos servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y elevar sus posibilidades de acceso a un empleo, por cuenta ajena o por cuenta propia, digno y reducir las brechas de género. El ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, garantizando a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios una atención especializada, se erige por tanto en objetivo prioritario de las políticas activas de empleo.

En el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, queda garantizado el desarrollo de tales políticas en todo el Estado, correspondiendo su diseño e implantación, en el ámbito de sus respectivas competencias, a la Agencia Española de Empleo y a los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas. Ello, con todo, sin perjuicio de su eventual gestión mediante colaboración público-pública o público-privada, cuando así se considere adecuado para alcanzar los objetivos más arriba referidos. En cualquier caso, para dotar a las políticas activas de empleo de mayor transparencia, favorecer el intercambio de buenas prácticas y mejorar la eficacia y eficiencia del gasto, tales

políticas serán objeto de balances o memorias anuales, en que se expresarán gastos y resultados y cuya elaboración queda encargada a la Agencia Española de Empleo y a los servicios autonómicos. Asimismo, tal seguimiento y evaluación de las políticas de empleo se recogerán en un Informe Conjunto.

La empleabilidad, objeto del Capítulo II, se erige en elemento nuclear de la política de empleo. Como concepto transversal e integrador aglutina al conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Por ello, la Ley configura el mantenimiento y la mejora de la empleabilidad como un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, desarrollo del «derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente» contemplado por el artículo 35 de la Constitución. Para garantizar la efectividad de dicho derecho-deber y fomentar la proactividad de las personas demandantes de servicios de empleo, la Ley establece la creación de herramientas de apoyo a la toma de decisiones para la mejora de la empleabilidad de las personas basadas en evidencias estadísticas, y establece también la existencia de las tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura, elaboradas en el seno del Sistema Nacional de Empleo y del Diálogo Social. A la utilización de las mencionadas herramientas, se unirá la valoración de la actitud de las personas, habida cuenta el desarrollo efectivo de aquellas acciones de empleabilidad recomendadas, prestando especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad. Finalmente, y con objeto de difundir buenas prácticas, contrastada objetivamente la utilidad para el empleo o la progresión profesional de determinadas acciones de empleabilidad desarrolladas en los distintos ámbitos territoriales del Sistema Nacional de Empleo o en otros Estados del EEE, estas integrarán el catálogo de instrumentos de empleabilidad. En cualquier caso, la mejora de las habilidades de comunicación oral y escrita, así como de manejo útil de herramientas digitales y tecnológicas se configuran por esta ley como competencias básicas para la empleabilidad. Y se apela, así mismo, de manera especial, a la evitación de discriminaciones y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, en el diseño e implementación de acciones de empleabilidad.

La intermediación –objeto del Capítulo III– es objeto de configuración amplia y omnicomprensiva. En la misma quedan así subsumidas tres categorías de actuaciones: la prospección y captación de ofertas de trabajo, la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación y la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo. Así mismo, conforme a dicho esquema, se configuran como colocación especializada, por un lado, las actividades de recolocación de personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, y, por otro lado, las actividades de selección de personal consistentes en la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras que no demandan empleo, ni mejora de este.

El Capítulo IV establece disposiciones orientadas a dispensar tal especial atención y por tanto a coordinar políticas activas y políticas de protección frente al desempleo.

El Capítulo V, finalmente, se dedica a colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, cuya identificación, en los diferentes niveles territoriales y funcionales del Sistema Nacional de Empleo, ha de hacerse en términos selectivos, generadores de una acción de empleo suficientemente diferenciada y, por tanto, eficaz. Sin perjuicio de tal identificación, en la Ley son objeto de especial atención, en primer lugar, aquellas personas que abandonan la condición de persona demandante de servicios de empleo pese a no haber obtenido este, abogando la norma por un seguimiento especial de este colectivo por las personas responsables de su tutorización. La perspectiva de género, por otro lado, tiene que impregnar de modo transversal las políticas de empleo. A tal efecto, se conmina al establecimiento de objetivos sectoriales cuantitativos de disminución de la brecha de empleo y promueve el acceso a los incentivos de empleo a aquellas empresas que, enmarcadas en sectores con una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino superior a la media, en el último ejercicio hayan incrementado la proporción de trabajadoras. Y la

norma posibilita, así mismo, el desarrollo de medidas de impulso a la incorporación de trabajadores en ámbitos feminizados y, a la inversa, de trabajadoras en sectores y grupos profesionales superiores en que se hallen infrarrepresentadas. Y también la edad de las personas demandantes de servicios de empleo es objeto de atención específica, especialmente en aquellos casos en los que exista baja cualificación. Se contempla asimismo como colectivo prioritario a las personas en situación de exclusión social, cuyo acceso al empleo se fomenta principalmente a través de las empresas de inserción. Además, sin perjuicio de las medidas contempladas por el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, la atención de personas demandantes de servicios de empleo con discapacidad se encauza por múltiples vías. Los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, pero también la creación y funcionamiento de centros especiales de empleo y enclaves laborales que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

Finalmente, entre otros colectivos considerados de atención prioritaria se encuentran las personas LGTBI, en particular trans, las personas de mayores de cuarenta y cinco años, las personas migrantes, las personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, las mujeres con baja cualificación, las mujeres víctimas de violencia de género, las personas en situación de exclusión social, las personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos étnicos o religiosos, así como las personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, las personas afectadas por drogodependencias o las víctimas del terrorismo.

Así mismo, además de la adaptación de aquellas medidas de empleabilidad del catálogo estimadas más efectivas, la norma prevé el diseño e implementación de acciones positivas dirigidas específicamente a dicho colectivo.

El Título IV de la Ley incorpora el catálogo de servicios garantizados, los compromisos a asumir y la cartera de servicios derivados de las políticas activas de empleo y se estructura en dos capítulos.

El Capítulo I pretende, en esencia, situar las políticas y el conjunto del sistema de empleo al servicio de las necesidades de las personas usuarias, así como por las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, mediante el reconocimiento de un catálogo de servicios garantizados. Por un lado, respecto de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, el mismo está orientado a facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de su empleabilidad y, en definitiva, a universalizar la prestación de un servicio integral de prospección, orientación y acompañamiento continuado de las personas a lo largo de toda su vida laboral activa.

Así, como servicios garantizados a las personas usuarias de los servicios de empleo se recogen en el Título IV los de diagnóstico y elaboración de perfiles e itinerarios personalizados, de tutorización y asesoramiento individualizado y continuado, de formación en el trabajo, de asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento con garantías, de intermediación laboral eficiente, de interacción digital para facilitar la accesibilidad a la información, la provisión de los servicios y la prestación electrónica de trámites administrativos o gestiones, de movilidad geográfica, de mejora de la empleabilidad, de búsqueda de la protección económica para mantener un nivel de vida digno durante la transición al empleo o a un expediente laboral personalizado único. Estos servicios garantizados tratan de concretarse de forma suficiente, incluso en el tiempo, para derivar correlativas obligaciones a los servicios públicos de empleo, que se materializan en el acuerdo de actividad.

Respecto de las personas, empresas y demás entidades empleadoras, los servicios garantizados se centran en facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, así como en conseguir procesos eficaces de difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas. Entre los mismos destacan la gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo, la información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma o la información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

Por último, también se incluye un catálogo de compromisos a asumir por las personas demandantes y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo.

El Capítulo II pretende reforzar el vínculo de los servicios públicos de empleo con las anteriores, mediante el impulso a la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. Su objetivo es establecer un marco normativo común para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y una oferta integral y permanente de servicios comunes para el empleo atendida por un cuerpo profesionalizado y estable de técnicos. Además, se recoge la posibilidad de que los servicios públicos de empleo, en su ámbito competencial, regulen carteras propias, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Debe también facilitarse la prestación de los servicios de la cartera común a través de medios electrónicos y digitales a las personas demandantes y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, ofreciendo una cartera digital de servicios, como alternativa adicional y accesoria a la atención presencial personalizada e inclusiva.

El Título V, relativo al régimen presupuestario, debe afrontar un escenario con tasas de paro más altas de las deseadas, tras el impacto de la crisis derivada de la COVID-19, y con gasto medio por persona en políticas activas por debajo del resto de los países de la Unión Europea, en el que el impulso de las políticas activas de empleo para la creación y mantenimiento del empleo se ha convertido en una prioridad.

El reconocimiento de servicios garantizados en este ámbito exige una profunda revisión del marco financiero, para que la Ley no se convierta en una mera declaración de voluntad. Por consiguiente, hay que reformular con decisión la normativa vigente, y adoptar en consecuencia los cambios legales oportunos. Es preciso, además, garantizar una adecuada disponibilidad y distribución de los presupuestos, capaz incluso de poder adaptar los ciclos presupuestarios para mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas activas.

El enfoque presupuestario debe abordarse atendiendo no solo a la procedencia de los recursos sino también a su aplicación a las políticas activas y a su suficiencia, de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia en la asignación. Desde esta óptica, resulta prioritario contar con un marco presupuestario sólido, capaz de acometer los objetivos y líneas de actuación comunes consensuadas y comprometidas en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, con carácter cuatrienal. Deben contabilizarse todas las fuentes de financiación que puedan destinarse a políticas activas para el empleo, no solo las procedentes de los presupuestos de las diferentes administraciones territoriales, sino también cotizaciones sociales, fondos europeos, etc. y conseguir el adecuado ensamble de los fondos nacionales, autonómicos y locales, en línea con la Estrategia Europea para el Empleo y los principales fondos destinados a ello, a través del Sistema Nacional de Empleo y de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo.

De los fondos de empleo de ámbito nacional, que no forman parte del coste efectivo de los traspasos de competencias de gestión a las Comunidades Autónomas, debe detraerse una parte suficiente para el mantenimiento de los servicios de empleo de la Administración central y periférica del Estado destinados a políticas activas de empleo, con una adecuada separación respecto de las políticas de protección frente al desempleo. En la distribución de los fondos restantes acordada en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, deben diferenciarse los destinados a las Comunidades Autónomas, con la previsión de fondos que puedan ser ejecutados para políticas activas de empleo para colectivos prioritarios o programas y actuaciones específicas, de acuerdo con los criterios que se decidan, los destinados a posibilitar las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales, así como una reserva de crédito para gestionar por la Agencia Española de Empleo los servicios y programas de su competencia.

Como especialidad en el procedimiento de distribución de fondos entre las Comunidades Autónomas y con la finalidad de permitir iniciativas a medio plazo se prevé la posibilidad de adoptar criterios de distribución de carácter plurianual con los límites fijados en el artículo 47.2 de Ley 47/2003, de 26 de noviembre, siempre que se autorice por el Consejo de Ministros, previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La aplicación de esta especialidad se incluirá en el Acuerdo del Consejo de Ministros que autorice el importe total a distribuir cuando este fuera superior a 12 millones de euros, tramitándose la solicitud de informe al Ministerio de Hacienda y Función Pública de forma conjunta con la solicitud del informe regulado en el artículo 20.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

En la distribución de los fondos europeos destinados a cofinanciar programas o políticas activas, las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales que asuman su gestión se responsabilizarán también del cumplimiento de los requisitos exigidos en la normativa que resulte de aplicación.

Por último, el Título VI, relativo a la evaluación de la política de empleo, establece que la misma se llevará a cabo de forma continuada y planificada, dirigiéndose en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizándose con carácter externo e independiente. En el mencionado título se regularán también sus prioridades, niveles de organización, así como los aspectos metodológicos.

La ley finaliza con once disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dieciséis disposiciones finales.

En la elaboración de esta ley se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que estas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta ley persigue la implementación de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo» del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con ella se busca establecer el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Esta norma, tiene por objeto promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial.

Asimismo, con esta ley se persigue implantar un concepto nuevo de política de empleo y dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo.

De otra parte, esta ley da cumplimiento estricto a los principios de proporcionalidad y seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria para la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, y resulta coherente con el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la ley cumple con el principio de transparencia, puesto que su justificación queda expresada en el preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido. Se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Se ha informado a las Comunidades Autónomas, a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Por último, esta ley cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

TÍTULO I

La política de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad de la Ley.*

La presente ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo.

Tiene por objetivo promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

Artículo 2. *Definición de la política de empleo.*

1. Integran la política de empleo las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo, cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.

2. Conforman las políticas activas de empleo el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 40 de la Constitución y en el marco de la estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea.

La eficacia de la política de pleno empleo se referirá al cumplimiento de los objetivos señalados por la política europea de empleo.

3. Conforman las políticas de protección frente al desempleo el conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo, de conformidad con lo previsto por el artículo 41 de la Constitución.

Artículo 3. *Otros conceptos básicos.*

A efectos de la presente ley se entenderá por:

a) Personas o entidades demandantes o usuarias de los servicios públicos de empleo:

1.º Persona desempleada u ocupada que, en función de sus expectativas o requerimientos, solicita la mediación de los servicios públicos de empleo, con objeto de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad.

2.º Persona, empresa u otra entidad empleadora, cualquiera que sea su forma jurídica, que demande la prestación de servicios de empleo.

b) Empleabilidad: Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

c) Intermediación laboral: Conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras.

En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados.

d) Colectivos de atención prioritaria: Colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.

e) Persona joven: Persona demandante de los servicios de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

f) Acuerdo de actividad: Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

g) Colocación adecuada: Se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.

En los dos últimos casos, además, la oferta deberá implicar un salario equivalente al establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo.

La colocación que se ofrezca deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

En el marco del acuerdo de actividad voluntariamente aceptado, también será colocación adecuada, la que sea convenida dentro del itinerario de inserción, incluida la colocación de duración determinada regulada en el artículo 15.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la colocación a tiempo parcial. Solamente en este marco, será adecuada la colocación que se ofrezca en una localidad que no sea la de residencia de la persona trabajadora.

h) Búsqueda activa de empleo: Conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

La búsqueda activa de empleo quedará acreditada con la suscripción de un acuerdo de actividad con el servicio público de empleo competente y el cumplimiento del mismo en la forma que se determine reglamentariamente.

i) Entidades colaboradoras: Personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel.

Artículo 4. *Objetivos de la política de empleo.*

Son objetivos de la política de empleo:

a) Favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.

b) El impulso a la creación de empleos de calidad y estables que faciliten la transición hacia un mercado de trabajo más eficiente que a su vez garantice niveles adecuados de bienestar económico para las personas trabajadoras, de acuerdo a sus circunstancias individuales y familiares.

c) El mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión.

d) La ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos.

e) La atención especializada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos.

f) La adecuación, cuantitativa y cualitativa, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.

g) La dotación de un servicio integrado de información de los servicios de empleo, garantizando la protección de datos personales y los derechos digitales de las personas usuarias.

h) La promoción de la movilidad funcional y sectorial, favoreciendo el tránsito hacia profesiones y actividades en proceso de crecimiento.

i) El acompañamiento, personal e individualizado, en su caso en colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.

j) La garantía de la libre circulación de las personas trabajadoras, en el ámbito estatal y en el marco del Espacio Económico Europeo, facilitando e impulsando su movilidad geográfica.

k) Su articulación con el fenómeno migratorio, favoreciendo siempre la integración social de la población inmigrante, en particular de las personas jóvenes extuteladas en su transición hacia la autonomía.

l) El fomento de iniciativas de emprendimiento y de economía social viables, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría de la viabilidad de los proyectos.

m) El mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación, a través de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad.

n) La anticipación a las necesidades de generación de empleo mediante la programación de actuaciones a medio y largo plazo.

ñ) La atención y asesoramiento a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo.

Artículo 5. *Principios rectores de la política de empleo.*

Son principios rectores de la política de empleo:

a) Los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social. Tales principios regirán, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo, la garantía y cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos reconocidos en esta ley, así como el acceso a los servicios de empleo, básicos y complementarios, y otros programas o actuaciones orientados a la inserción, permanencia o progresión en el mercado de trabajo.

b) El principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

c) Los principios de colaboración institucional y coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las demás Administraciones

públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

d) Los principios de adaptación, acompañamiento y activación, a fin de promover una atención personalizada adecuada a las necesidades de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

e) Los principios de eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas demandantes y personas, empresas u otras entidades empleadoras usuarias, a cuyos efectos se establecerán las correspondientes herramientas de seguimiento y control de calidad.

f) El principio de adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

Estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

Artículo 6. *Planificación de la política de empleo.*

1. La política de empleo se desarrollará, dentro de la planificación de la política económica en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

2. En el ámbito de competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco de los acuerdos adoptados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la planificación de la política de empleo a desarrollar por la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de ámbito autonómico, teniendo en cuenta la Estrategia Europea de Empleo.

Igualmente, corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y previo informe de este Ministerio a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación en el trabajo, así como el desarrollo de dicha ordenación; todo ello sin perjuicio de las competencias que, en materia de incentivos a la inclusión, migraciones y extranjería, corresponden a los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Interior, así como de las competencias que en materia de formación profesional correspondan al Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En cualquier caso, corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la gestión y control de las prestaciones por desempleo.

Artículo 7. *Dimensión autonómica y local de la política de empleo.*

1. La política de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su dimensión autonómica y local para ajustarla a las necesidades del territorio y de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo. En particular y sin perjuicio de facilitar e impulsar la movilidad geográfica, se favorecerán las iniciativas de generación de empleo en esos ámbitos y se garantizará la atención personalizada, especializada y continuada de las personas demandantes de los servicios y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los mismos.

2. En su ámbito territorial, corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la Constitución y sus respectivos Estatutos de Autonomía, el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, así como de los programas comunes que se establezcan, conjuntamente con el desarrollo y diseño de los programas propios adaptados a las características territoriales.

3. Corresponde a las Corporaciones Locales, en el marco de sus competencias, la colaboración y cooperación con las demás administraciones para el logro de los objetivos del artículo 4 y demás contenidos en la legislación de referencia, siendo de especial relevancia el desarrollo de la dimensión local de la política de empleo.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales.

Se reconoce la singularidad institucional de las Corporaciones Locales en la puesta en marcha y desarrollo de las políticas de empleo, que se articulará a través del principio de cooperación y de convenios con otras Administraciones.

Las entidades locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico que cada Comunidad Autónoma decida en ejercicio de su competencia.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas serán los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

CAPÍTULO II

Gobernanza

Artículo 8. *Sistema Nacional de Empleo.*

1. Integran el Sistema Nacional de Empleo todas las estructuras administrativas, recursos materiales y humanos, estrategias, planes, programas e información dirigidos a implementar políticas de empleo, ya sean de titularidad estatal o autonómica. Está conformado por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Asimismo, colaborarán con el Sistema Nacional de Empleo, las Corporaciones Locales y otras entidades, públicas o privadas, que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación y colaboración con los servicios públicos.

Tanto la Agencia Española de Empleo como los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tendrán la consideración de servicios públicos de empleo.

2. La prestación de servicios de empleo tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo.

3. Los órganos de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo son:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

4. Son funciones del Sistema Nacional de Empleo:

a) Concretar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, a través del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, estableciendo objetivos que permitan evaluar resultados de las políticas activas de empleo.

b) Garantizar la coordinación y cooperación de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo y las prestaciones por desempleo.

c) Impulsar y coordinar la adaptación permanente de las entidades del sistema a las necesidades del entorno productivo y la oferta y demanda de empleo, impulsando los observatorios de las ocupaciones, en el marco de los acuerdos que se alcancen en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

d) Informar, proponer y recomendar a las Administraciones públicas sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo.

e) Analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales con el fin de adecuar las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo a

sus necesidades, así como para determinar la situación nacional de empleo que contribuya a la determinación de la necesidad de contratar personas trabajadoras extranjeras en el exterior, de acuerdo con la normativa derivada de la política migratoria.

f) Determinar y tener actualizada una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a prestar por los servicios públicos de empleo que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.

g) Promover los mecanismos para una adecuada oferta de formación en el trabajo, para mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y su empleabilidad, y la cobertura de las necesidades de las empresas.

5. Los Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo constituyen el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo dirigido a reforzar la dinamización y planificación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de la Agencia Española de Empleo y de las Comunidades Autónomas son espacios de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas activas de empleo.

6. La Agencia Española de Empleo articulará la participación de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas en la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network).

Artículo 9. *Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.*

1. La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales es el órgano de colaboración entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo. Estará presidida por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará constituida por los miembros de los Consejos de Gobierno, de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, con competencias en materia de empleo.

Asimismo, se podrá convocar también, con voz, pero sin voto, a responsables de otras Administraciones públicas, así como a la asociación más representativa de las entidades locales.

2. La citada Conferencia Sectorial ejercerá las funciones consultivas, decisorias o de coordinación y cooperación en materia de empleo y asuntos laborales, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de empleo de las administraciones territoriales con el objetivo de optimizar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a las personas y entidades demandantes de los servicios de empleo para mejorar su empleabilidad y facilitar la intermediación o colocación laboral.

Corresponde a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales:

a) Adoptar los acuerdos que procedan para la debida coordinación de la política de empleo y ser informada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre los proyectos de normas, en los términos señalados en el artículo 6.2 de la presente ley.

b) Informar los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, en su caso, antes de su aprobación por el Gobierno, de conformidad con lo previsto en el capítulo siguiente de la presente ley.

c) Participar en la función permanente de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo y favorecer la colaboración en materia de formación en el trabajo entre la Agencia Española de Empleo, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y las evaluaciones interadministrativas sobre la calidad y el impacto de la formación.

d) Acordar los criterios de distribución de los créditos presupuestarios destinados a Comunidades Autónomas, así como a gestionar por la Agencia Española de Empleo los servicios y programas señalados en el artículo 22 h) y deliberar sobre los programas desarrollados con cargo a esos créditos, según lo establecido en el artículo 62.

e) Acordar la asignación de recursos financieros para el sistema de formación en el trabajo en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

f) Identificar los colectivos prioritarios para la política de empleo en el ámbito estatal, así como los objetivos cualitativos y cuantitativos que deberán cumplirse en relación con los mismos y analizar las causas de abandono de la condición de persona demandante de servicios de empleo a fin de determinar las barreras que condicionan su empleabilidad e incorporar las propuestas oportunas.

g) Analizar, conforme a los indicadores consensuados, el grado de eficacia y eficiencia de la política de empleo desarrollada por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y sus entidades colaboradoras, incluidas las agencias de colocación, y elaborar, en colaboración con el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, un Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para planificar y coordinar la política de empleo a corto y largo plazo.

h) Emitir, en su caso, directrices u orientaciones dirigidas a la corrección de desviaciones respecto de los objetivos propuestos o a la divulgación de buenas prácticas.

i) Cualesquiera otras funciones que legal o reglamentariamente se le atribuyan o que contribuyan a asegurar la necesaria cooperación, coherencia y coordinación de la actuación de los poderes públicos en el ámbito laboral.

3. Las recomendaciones formuladas por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales tendrán la finalidad de trazar líneas estratégicas de actuación concretas para corregir desviaciones en la consecución de los objetivos recogidos en la Estrategia y en el Plan Anual y así mismo se tendrán en cuenta en el diseño, planificación y gestión de las políticas de empleo de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, que deberán estar armonizadas con la Estrategia y el Plan Anual.

Corresponderá a la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos la concreción del alcance de las medidas a adoptar, en función de sus respectivas competencias.

Artículo 10. *Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de Empleo. Como órgano tripartito, estará presidido por la persona titular de la Dirección de la Agencia Española de Empleo e integrado por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas. Para la adopción de acuerdos se ponderarán los votos de las organizaciones empresariales y los de las organizaciones sindicales para que cada una de estas dos representaciones cuente con el mismo peso que el conjunto de los representantes de ambas administraciones manteniendo así el carácter tripartito del Consejo.

2. Corresponde al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo:

a) Informar las propuestas normativas en materia de política de empleo.

b) Informar, con carácter previo a su aprobación y conforme a lo previsto en la presente ley, los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, así como, eventualmente, su modificación.

c) Analizar, conforme a los indicadores consensuados, el grado de eficacia y eficiencia de la política de empleo desarrollada por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades privadas de empleo, incluidas las agencias de colocación, y colaborar con la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en la elaboración del Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para planificar y coordinar la política de empleo a corto y largo plazo.

d) Desarrollar, en su condición de principal órgano estatal de consulta y de participación de las Administraciones públicas y los interlocutores sociales en materia de formación en el trabajo, todas aquellas funciones que le correspondan en el ámbito de competencias de la formación en el trabajo. Para el desarrollo de estas funciones se creará la Comisión Estatal de Formación en el trabajo.

e) Cualesquiera otras funciones que legal o reglamentariamente se le atribuyan o que favorezcan la necesaria consulta y participación en la política de empleo de interlocutores

sociales, Administraciones competentes en materia de empleo y sectores de la economía social y del trabajo autónomo.

CAPÍTULO III

Los instrumentos de planificación de la política de empleo

Artículo 11. *Estrategia e instrumentos de planificación de la política de empleo.*

1. La ordenación del Sistema Nacional de Empleo se llevará a cabo, principalmente, mediante la aplicación de los principios de lealtad institucional, adecuación al orden de distribución de competencias establecido en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía, colaboración, coordinación y cooperación recogidos en el artículo 140 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, como estrategia de la ejecución de la política de empleo y a través de los instrumentos de planificación y coordinación de la misma, y a su vez, a los de participación, concertación y diálogos sociales recogidos en el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, de 21 de junio de 1976, ratificado por España el 13 de febrero de 1984, así como en el Convenio 150 de 26 de junio de 1978, ratificado por España el 3 de marzo de 1982.

2. El seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión de las políticas activas de empleo se realizará en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, recogiéndose en un Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para definir los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo a corto y largo plazo.

3. A su vez, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de la relación entre políticas activas y prestaciones, subsidios y otras rentas de integración e inclusión con el mismo alcance.

4. Son instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo:

a) La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.
b) El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.
c) El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

Artículo 12. *La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.*

1. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobará mediante real decreto la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. La propuesta de estrategia se elaborará en colaboración con la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, con participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y previa consulta, en sus ámbitos respectivos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

La propuesta, una vez elaborada y antes de su aprobación por el Gobierno, se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

2. La Estrategia comprenderá las siguientes actuaciones:

a) El diagnóstico de la situación y tendencias del mercado de trabajo, con atención a las particularidades territoriales.

b) El diseño de un plan integral de políticas activas de empleo y su relación con las prestaciones, subsidios y otras rentas, que identifique y defina los objetivos que deben cumplirse y aúne políticas activas y de protección contra el desempleo centradas en garantizar la adecuada atención a la persona demandante de servicios de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas, especialmente a nivel local.

c) El análisis de la labor de las oficinas de empleo de tutorización continuada, acompañamiento y asesoramiento de las personas y entidades usuarias de las oficinas y servicios de empleo y para garantizar un sistema de gestión que facilite la identificación de perfiles, las necesidades formativas, la erradicación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, y la casación de ofertas y demandas laborales. En particular, se evaluará el procesamiento y pertinencia de los datos incluidos en

el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, en orden a la satisfacción de la demanda de empleo.

d) El seguimiento y evaluación de los resultados a través de un sistema de indicadores globales, que sitúe a las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo en el centro del sistema y permita conocer la empleabilidad de la persona demandante de empleo a través de los sistemas de perfilado, así como con información del sistema de prestaciones, subsidios y otras rentas.

e) La identificación, intercambio y difusión de buenas prácticas a través de un foro permanente que garantice una comunicación fluida y continua entre la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Ello sin perjuicio de los espacios de consulta con otras entidades representativas, y particularmente las del tercer sector de acción social.

f) La previsión de un modelo financiero que integre la cobertura del gasto necesario para ejecutar políticas activas plurianuales y que permita establecer un sistema único de imputación presupuestaria que evite duplicidades, así como la correlación entre inversión en políticas activas y el gasto en prestaciones, subsidios y otras rentas a nivel nacional y autonómico.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal y podrá ser objeto de revisión, mejora y actualización a partir de los resultados de una evaluación intermedia a los dos años de su aprobación y de una evaluación *ex post* a su finalización.

4. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articulará en torno a los siguientes Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

d) Eje 4. Oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, y las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

e) Eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

f) Eje 6. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

g) Eje 7. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas

a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Artículo 13. *El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.*

1. El Plan Anual concretará, con carácter anual, las directrices necesarias para alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, objetivos de la Estrategia, así como los indicadores que se utilizarán para conocer y evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los mismos.

Para ello, fijarán los servicios y programas que se desarrollarán tanto por las Comunidades Autónomas como por la Agencia Española de Empleo.

Los servicios y programas incluidos en el Plan Anual podrán ser excepcionalmente modificados por la Agencia Española de Empleo, a petición justificada de la Comunidad Autónoma correspondiente, cuando necesidades de carácter extraordinario sobrevenidas lo hagan necesario para una adecuada gestión y ejecución de las Orientaciones.

2. El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se elaborará por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y la Agencia Española de Empleo y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y, en sus respectivos ámbitos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

Se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y se aprobará por el Consejo de Ministros.

3. El Plan Anual se articulará en torno a los siguientes Ejes, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas activas de empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

f) Eje 6. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas

a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Artículo 14. *El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.*

El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo es el instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que tiene como finalidad, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, el establecimiento de protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que realicen la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades colaboradoras en todo el territorio del Estado, y las ofertas y demandas de empleo registradas en las agencias de colocación colaboradoras.

En consecuencia, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo se configura como una red de información común para toda la estructura pública y privada del empleo, a que se refiere el artículo 8, que se organizará, en beneficio de las personas demandantes de los servicios de empleo y de las personas, empresas y otras entidades empleadoras usuarias de los mismos, con una estructura de procesamiento de datos pertinentes eficaz, integrada y compatible.

Se integrarán necesariamente en el Sistema:

a) La Agencia Española de Empleo.
b) Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.
c) Las agencias privadas de colocación.
d) Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

El sistema estará adecuadamente coordinado e integrado con la Red Europea de los Servicios de Empleo, en los términos del Reglamento (UE) 2016/589, de 13 abril de 2016, del Reglamento (UE) 2018/1724, de 2 octubre de 2018, y del Reglamento (UE) 2019/1149, de 20 junio de 2019, y normativa concordante de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

Este sistema deberá garantizar a la Agencia Española de Empleo y a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas la posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos con el fin de realizar perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como para realizar el seguimiento, evaluar el resultado de las políticas activas de empleo y gestionar los servicios garantizados regulados en esta ley.

Artículo 15. *Criterios orientadores del Sistema Público Integrado de Información.*

El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los servicios públicos de empleo; las estadísticas comunes; la comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación en el trabajo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación y de las demás entidades colaboradoras, incluidas las de acción social.

El Sistema Público Integrado de Información reúne todos los datos relativos al empleo y la empleabilidad de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como los referentes a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias. La gestión del sistema deberá dirigirse hacia la mejora de la situación de las mismas ante el mercado de trabajo y al óptimo desarrollo de su profesionalidad. En paralelo, aglutina información relativa a las vacantes actuales y previsibles que existen o van a existir en las empresas y servirá a la adecuada cobertura de las necesidades presentes y futuras de estas, así como a la prospección de las mismas. El Sistema Público Integrado de Información debe orientarse a una mejora continua en la calidad, eficacia y eficiencia de los datos.

El Sistema Nacional de Empleo dedicará medios personales, económicos y materiales adecuados para la optimización continua en la obtención, gestión y procesamiento de los datos que afectan al empleo y a la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, así como a la satisfacción de la demanda de mano de obra. La calidad del sistema deberá ser objeto de una auditoría anual, a partir de la cual deberán introducirse los cambios operativos que sean pertinentes. En todo caso, debe permitir, de forma precisa, temporánea, dinámica y contrastable, la toma de decisiones y recomendaciones individualizadas en relación con cada persona usuaria de los servicios públicos de empleo o con cada persona, empresa u entidad empleadora usuaria.

La gestión de la información se organizará de modo que permita una comunicación ágil y transparente con la ciudadanía.

La información almacenada por los diferentes sistemas de información mencionados en la presente ley, así como su intercambio, deberá seguir la regulación estatal sobre seguridad e interoperabilidad vigente en cada momento. Se promoverá la publicación como datos abiertos de toda información no sujeta a consideraciones de privacidad o sometida a propiedad intelectual o industrial.

Artículo 16. *Tratamiento de datos.*

1. Los tratamientos de datos personales regulados en la presente ley se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los derechos de acceso, rectificación y supresión se ejercitarán conforme a la normativa referida en el párrafo anterior.

2. Son datos de carácter personal objeto de su tratamiento para la consecución de las finalidades de interés público previstas en esta ley todos aquellos que resulten imprescindibles para el desarrollo y ejecución de las actuaciones, técnicas y procedimientos que se articulan en garantía del desarrollo de la política de empleo. En particular son objeto de tratamiento los datos identificativos de las personas usuarias de los servicios prestados por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y las entidades colaboradoras públicas y privadas de los anteriores, así como los referentes a situación y actividad laboral, a su formación, los relativos a su protección social, así como a su situación socioeconómica, entre otros.

3. Las finalidades perseguidas con el tratamiento de los datos recabados en virtud de las disposiciones de la presente ley son la ocupación y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, además de la adecuada protección y activación de las mismas cuando se encuentran en situación de necesidad y de falta de empleo, así como la prestación de servicios garantizados a las personas, empresas y demás entidades empleadoras. También lo será el tratamiento de los datos recabados con fines estadísticos o para la realización de estudios de investigación científica.

4. Son responsables del tratamiento la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con sus respectivos ámbitos competenciales y de acuerdo con los instrumentos suscritos entre estos y aquella que resulten de aplicación.

5. Serán encargados del tratamiento de datos todas aquellas entidades públicas y privadas colaboradoras de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos.

Los encargados del tratamiento realizarán su cometido de acuerdo con las instrucciones del responsable del tratamiento en virtud de lo establecido en artículo 28 del Reglamento (UE) 2016/679.

6. La base jurídica principal del tratamiento de acuerdo con el objetivo y finalidad de la presente ley es el ejercicio de poderes públicos en el cumplimiento de una misión realizada en interés público, así como para el cumplimiento de una obligación legal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.1.c) y 6.1.e) del Reglamento (UE) 2016/679.

En cuanto al tratamiento de categorías especiales de datos será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2.b) del Reglamento (UE) 2016/679, al ser necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social.

7. Los datos recogidos se limitarán a los necesarios para el cumplimiento de las finalidades descritas, de acuerdo con el principio de minimización de datos.

8. La recolección de datos se hará conforme a la legislación vigente con especial atención al cumplimiento del deber de información previa a los interesados sobre las condiciones, derechos y obligaciones del tratamiento, así como a los posibles destinatarios en los términos previstos en la ley.

Los datos objeto de tratamiento podrán ser también comunicados a los órganos jurisdiccionales, al Ministerio Fiscal o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para el ejercicio de sus competencias de investigación de delitos o faltas de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, sin perjuicio de la aplicación a su tratamiento de la legislación reguladora del ejercicio de la potestad jurisdiccional o las que en su caso resultaren de aplicación.

9. De acuerdo con la finalidad del tratamiento, se conservarán los datos recogidos en virtud de las disposiciones legales durante el tiempo necesario para el cumplimiento del fin para el cual fueron recogidos y en su caso por el tiempo necesario para atender a las responsabilidades derivadas de su tratamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes. Una vez trascurrido dicho periodo de conservación, los datos serán suprimidos de manera que se imposibilite la correlación o identificación de los mismos con los interesados.

10. Las Administraciones públicas que sean responsables del tratamiento deberán garantizar la aplicación de las medidas de seguridad preceptivas que resulten del correspondiente análisis de riesgos, teniendo en cuenta, en todo caso, lo prevenido en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

Los demás responsables del tratamiento deberán garantizar la aplicación de las medidas de seguridad análogas a las anteriores, garantizándose el empleo de la tecnología adecuada para el tratamiento de datos, de acuerdo con el estado de la técnica y de las necesidades y procurándose, en las comunicaciones que contengan información personal, el uso del cifrado o encriptado.

11. El ejercicio de derechos para las personas físicas sujetas a la normativa de protección de datos se garantizará conforme a dicha normativa. Serán atendidas las solicitudes de tales derechos por el responsable del tratamiento en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 17. *Toma de decisiones fundamentada en el análisis de datos, las evidencias estadísticas y el análisis del mercado de trabajo.*

1. La información contenida en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo será la base para el funcionamiento de las herramientas de apoyo a las decisiones fundamentadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas.

Estas herramientas se desarrollarán en el seno del Sistema Nacional de Empleo, con la colaboración de las Comunidades Autónomas y se pondrán a disposición de las personas responsables de la tutorización y seguimiento individualizado de las personas demandantes de los servicios de empleo o de las personas responsables de la prestación de servicios a personas, empresas o entidades empleadoras usuarias, para facilitar su toma de decisiones y las recomendaciones que elaboren y emitan en el ejercicio de sus funciones.

2. En la toma de estas decisiones y recomendaciones, se actuará siempre en defensa de los derechos al empleo y al acceso a los servicios públicos de empleo de la persona interesada y se evitará la discriminación directa o indirecta. A tal fin, se evaluarán con periodicidad anual los efectos de las mismas, para producir las modificaciones que sean necesarias para un tratamiento igualitario y no discriminatorio de cada individuo demandante de los servicios de empleo.

3. Las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos, desagregados por sexo, y en las evidencias estadísticas siempre podrán ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado de cada persona

demandante de servicios. La persona usuaria interesada o persona, empresa o entidad empleadora usuaria tendrá acceso al contenido íntegro de dichas decisiones y recomendaciones.

4. El conjunto de instrucciones que compondrán el algoritmo subyacente a las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas, de conformidad con los criterios expresados en este artículo, se desarrollarán reglamentariamente.

5. Los datos personales que se utilicen por las herramientas de apoyo que regula este artículo no podrán pertenecer a las categorías especiales que regula el artículo 9.1 del Reglamento (UE) 2016/679.

TÍTULO II

Agencia Española de Empleo y servicios de empleo

CAPÍTULO I

La Agencia Española de Empleo

Artículo 18. *Autorización para la creación de la Agencia Española de Empleo.*

1. Se autoriza la creación de la Agencia Española de Empleo.

2. Mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., en la Agencia Española de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Artículo 19. *Concepto y misión.*

La Agencia Española de Empleo será una entidad de derecho público de la Administración General del Estado a la que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido en esta ley.

Artículo 20. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. La Agencia Española de Empleo será un organismo público de los previstos en la sección IV del capítulo III del título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

Como agencia estatal tendrá personalidad jurídica pública, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía funcional y de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de los programas correspondientes a las políticas de empleo que desarrolle en el ámbito de sus competencias, con arreglo al plan de acción anual y al pertinente contrato plurianual de gestión.

2. La Agencia Española de Empleo se regirá por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y las demás disposiciones de Derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y, en su marco, por su propio estatuto.

3. La actuación de la Agencia se someterá, a través del seguimiento del contrato de gestión, a control de eficacia por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, a fin de evaluar y verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y resultados marcados y la adecuada utilización de los recursos asignados para alcanzarlos. También se someterá a la supervisión continua de la Intervención General de la Administración del Estado, que ejercerá, además, el control interno de la gestión económico-financiera. El control externo corresponderá al Tribunal de Cuentas.

Artículo 21. *Estructura organizativa.*

La determinación de la estructura organizativa de la Agencia Española de Empleo se concretará en sus estatutos, con expresión de la composición, funciones, competencia y rango administrativo que corresponde a cada órgano. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se facilitará, cuando proceda, la consulta a los sectores de la economía social y el trabajo autónomo.

En todo caso, la estructura central se dotará de un consejo rector y una comisión permanente, como órganos rectores y de participación institucional de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales que garanticen un adecuado cumplimiento de sus competencias.

Artículo 22. *Competencias.*

La Agencia Española de Empleo tendrá las siguientes competencias:

a) Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo y protección por desempleo y formación en el trabajo que, dentro de su ámbito competencial, procedan.

b) Elaborar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de la Agencia, conforme a lo dispuesto en el contrato de gestión. El anteproyecto será elevado al Ministerio de Trabajo y Economía Social para su examen y posterior traslado al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

c) Percibir las ayudas de fondos europeos para la cofinanciación de acciones a cargo de su presupuesto y proceder a la justificación de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.

d) Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y de las Recomendaciones Específicas para el fomento del Empleo Digno, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.

e) Planificar las actuaciones conjuntas de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos en el desarrollo del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

f) Gestionar el Observatorio de las Ocupaciones, con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo y la situación de la formación en el trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

g) Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación en el trabajo y protección por desempleo a nivel estatal.

h) Gestionar los servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos.

Estos servicios y programas serán:

1.º Servicios y programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma, cuando estos exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra Comunidad Autónoma, distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.

2.º Programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma sin que implique la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en los mismos, cuando precisen una coordinación unificada y previo acuerdo entre la Agencia Española de Empleo y las Comunidades Autónomas en las que vayan a ejecutarse los citados programas.

3.º Servicios y programas dirigidos tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración de la Agencia Española de Empleo con órganos de la Administración General del Estado, organismos públicos y las instituciones que forman el sector público estatal, para la

realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y la ejecución de obras y servicios de interés general y social, relativos a competencias exclusivas del Estado.

4.º En el marco de las competencias existentes en la materia, servicios y programas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de personas trabajadoras inmigrantes.

5.º Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

La reserva de crédito a que hace referencia este párrafo se dotará anualmente, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De los resultados de las actuaciones financiadas con cargo a los mismos se informará anualmente a dicha Conferencia Sectorial.

i) Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas y de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera.

j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones y subsidios por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, se desarrollarán sistemas de coordinación y cooperación con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

k) Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red EURES.

l) En el seno del Sistema Nacional de Empleo, coordinar la evaluación interna de las Estrategias y Planes para el Fomento del Empleo Digno vigentes en cada momento e impulsar la evaluación del desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos de acuerdo con el modelo establecido por la Comisión Europea.

m) Coordinar los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo y fomentar la colaboración entre ellos.

n) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

CAPÍTULO II

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas

Artículo 23. *Definición y competencias.*

1. Son servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas aquellos órganos o entidades a los que, en sus respectivos ámbitos, corresponde la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como garantizar la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en esta ley.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán recurrir, a efectos de prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, a Corporaciones Locales o a otras entidades, públicas o privadas, que colaboren con los mismos. A tal efecto, las normativas autonómicas podrán desarrollar la cartera complementaria de servicios de empleo, así como la implantación y desarrollo de sus propios programas de empleo y de fomento de la actividad económica en su ámbito territorial.

3. En los términos previstos por la respectiva normativa autonómica, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas elaborarán los instrumentos de diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo, elaborados en coordinación con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual, las Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo.

4. Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas participarán en la elaboración de la estrategia e instrumentos de planificación y coordinación de la política estatal de empleo en los términos previstos en la presente ley.

Artículo 24. *Estructura organizativa.*

1. De acuerdo con sus potestades organizativas, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tendrán los recursos humanos necesarios para una prestación eficiente de los servicios para garantizar la prestación eficaz de los servicios de empleo, comunes y complementarios, el cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos de las personas usuarias y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, así como su participación en el diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo.

2. La estructura organizativa de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas comprenderá órganos de carácter tripartito y paritario en que participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

CAPÍTULO III

Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo

Artículo 25. *Entidades públicas colaboradoras.*

Dentro del marco competencial existente, las entidades locales colaborarán con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos del artículo 4.

Asimismo, para el cumplimiento de los citados objetivos, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán determinar la colaboración con otras entidades públicas.

Artículo 26. *Entidades privadas de empleo colaboradoras.*

Todas las entidades privadas que intervengan en el campo de las políticas activas de empleo deberán colaborar y coordinarse con los organismos públicos en los niveles territoriales y competenciales que sean pertinentes.

En particular, las entidades privadas que opten por la coordinación y colaboración a que se refiere el párrafo anterior deberán actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad a los organismos autonómicos de empleo. En el caso de que su ámbito de actuación exceda del de una Comunidad Autónoma, el deber de información se cumplirá también con los servicios autonómicos de empleo afectados y la Agencia Española de Empleo. En el caso de entidades sin establecimiento permanente en España, se efectuará con el organismo que proceda, en función del ámbito territorial de la actividad o actividades desarrolladas. Dicha información se transmitirá con periodicidad anual e incluirá, como mínimo, una memoria en la que se describirán las actividades desarrolladas en el ámbito de las políticas activas de empleo, con datos numéricos y cualitativos concretos.

Artículo 27. *Acuerdos marco de colaboración.*

La Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas podrán suscribir con entidades privadas, ya actúen estas individual o mancomunadamente, acuerdos marco de vigencia máxima cuatrienal, en los términos de los artículos 219 y siguientes de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Tanto los acuerdos marco como los contratos basados en servicios se someterán a la regulación contenida en la Ley 9/2017, de 8 noviembre y demás normativa de desarrollo.

CAPÍTULO IV

Personal del Sistema Nacional de Empleo

Artículo 28. *Personal de los servicios públicos de empleo.*

Conforma el personal del Sistema Nacional de Empleo:

a) El personal al servicio de la Agencia Española de Empleo.
b) El personal al servicio de las entidades autonómicas de empleo.

Artículo 29. *Dotación de las plantillas de los servicios públicos de empleo.*

La Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, a través de sus instrumentos de ordenación de puestos de trabajo, tendrán los recursos humanos necesarios para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, siempre dentro de los términos permitidos por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado en el caso de la Agencia Española de Empleo, para una adecuada atención personalizada de las personas usuarias y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, así como para la satisfacción de sus servicios garantizados a través de la prestación de todas las actuaciones que comprenden la cartera de servicios de la que son titulares.

Asimismo, contarán con unas plantillas suficientes, siempre dentro de los términos permitidos por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para la gestión eficaz y eficiente del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

Artículo 30. *Especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras.*

1. En desarrollo de sus respectivos instrumentos de ordenación de puestos de trabajo, y teniendo en cuenta los requerimientos de los sistemas de información y la atención personalizada de las personas demandantes de los servicios, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización en el desarrollo de políticas de empleo para dar respuesta a las nuevas realidades y a los diferentes perfiles demandantes de ocupación, incluidas las personas con discapacidad.

A tal fin incluirán en los planes de formación para sus plantillas, las acciones necesarias para la adquisición de las competencias que permitan atender las distintas realidades. Se incluirá formación específica en accesibilidad cognitiva para atender las especiales necesidades de las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo.

2. En los procedimientos de colaboración con las entidades públicas y privadas, así como en la evaluación de las mismas, se procurará la adecuación de sus plantillas a los fines de las actividades integrantes de las políticas activas de empleo.

En particular, deberá ponderarse la profesionalización de las mismas a través de los indicadores que sean pertinentes.

TÍTULO III

Políticas activas de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 31. *Concepto de las políticas activas de empleo.*

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes, serán objetivos prioritarios de las políticas activas. En particular, se deberá garantizar, a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios para la política de empleo, la prestación de los servicios especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional.

Artículo 32. *Desarrollo de las políticas activas de empleo.*

1. Las políticas definidas en el artículo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, en el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo incluidos en el capítulo III del título I de la presente ley, teniendo en cuenta la cartera común y los servicios complementarios prestados por los Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los requerimientos de los mercados de trabajo locales, con objeto de favorecer la colocación de las personas demandantes de empleo.

2. Los servicios y programas de políticas activas de empleo se diseñarán y llevarán a cabo por la Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados, en el ámbito de sus respectivas competencias, por los servicios públicos de empleo indicados en el apartado anterior.

Los servicios y programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo podrán ser gestionados directamente por los citados servicios públicos de empleo o mediante la colaboración público-privada o colaboración público-pública, a través de la suscripción de contratos-programa, la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscripción de convenios o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho.

4. Anualmente, la Agencia Española de Empleo y los servicios autonómicos elevarán a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales una memoria sobre el gasto, incluido el necesario para la gestión del sistema, y los resultados de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado con el objetivo de otorgar mayor transparencia a las políticas de empleo, compartir buenas prácticas y mejorar la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados.

El seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión de las políticas de empleo, realizados de acuerdo a lo establecido en el Título VI de esta ley, se recogerán en el Informe Conjunto sobre el empleo, que permitirá definir las orientaciones y recomendaciones para el fomento del empleo digno, así como plantear las mejoras necesarias.

5. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán celebrar contratos-programa para la ejecución de políticas activas de empleo con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, así como con las cámaras de comercio, industria, servicios y, en su caso, navegación.

Estos contratos-programa gozarán de naturaleza administrativa, quedando excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre que no tengan la consideración de contratos públicos de acuerdo con la misma.

En todo caso, se garantizarán los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

Los contratos-programa tendrán el siguiente contenido mínimo:

a) Descripción de los servicios y programas de políticas activas de empleo objeto del contrato-programa.

b) Objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

c) Compromisos y obligaciones de las partes.

d) Financiación, la aportación que realice la Agencia Española de Empleo o el servicio público de empleo autonómico correspondiente no tendrá carácter subvencional, estando sometida a los controles interno y externo establecidos en la legislación presupuestaria.

e) Sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos.

f) Periodo de vigencia, el cual no podrá superar los cuatro años.

g) Causas de resolución del contrato-programa.

La celebración de los contratos-programa, en el ámbito de la Agencia Española de Empleo, corresponderá a la persona titular de su Dirección y en el ámbito de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, a la persona titular del órgano que establezca sus normas de organización.

Artículo 33. *Sistema de formación en el trabajo.*

1. Los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo serán objeto de regulación específica.

2. En todo caso, serán fines de la formación en el trabajo:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.

b) Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.

c) Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal.

d) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

e) Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.

f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

g) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.

h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.

i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.

j) Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

Empleabilidad

Artículo 34. *Concepto.*

Se entiende por empleabilidad, de acuerdo con el artículo 3, el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo.

Artículo 35. *Mantenimiento y mejora de la empleabilidad.*

1. Constituye un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios de empleo, como desarrollo del artículo 35 de la Constitución Española, el mantenimiento y mejora de su empleabilidad.

2. El Sistema Nacional de Empleo debe velar por el mantenimiento y mejora de la empleabilidad de todas las personas demandantes de los servicios de empleo.

Todas las actuaciones de las entidades y organismos públicos y privados del Sistema Nacional de Empleo deberán orientarse hacia la satisfacción del derecho referido en el apartado anterior para todas las personas demandantes de servicios públicos de empleo.

Igualmente, las políticas de protección frente al desempleo servirán a la misma orientación, de modo que las personas beneficiarias no deben verse abocadas a la toma de decisiones que vayan en detrimento de su profesionalidad y de su capacidad de mejorar en el mercado de trabajo.

Artículo 36. *La medición de la mejora de la empleabilidad: tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura.*

1. Los patrones de atención a las personas demandantes de empleo, en especial los itinerarios individuales y sus servicios asociados, tienen como finalidad mejorar la empleabilidad de cada persona demandante de empleo, y en consecuencia la del conjunto de todas ellas.

Las herramientas tecnológicas mencionadas en el artículo 17 permitirán identificar los patrones de atención que muestren evidencias estadísticas de su relación con la mejora de la empleabilidad del conjunto de las personas demandantes de empleo.

La cuantificación de esta mejora de la empleabilidad se realizará a partir de la evolución de una tasa de empleabilidad definida reglamentariamente, previa deliberación técnica en el seno del Sistema Nacional de Empleo y del Diálogo Social, sin perjuicio de la participación de entidades específicas a través de las consultas, informes y propuestas que se deriven del procedimiento de elaboración reglamentaria. Tendrá en cuenta los parámetros directamente relacionados con la incorporación de las personas al mercado de trabajo, así como la promoción de su nivel laboral y formativo, y en particular la adquisición de las competencias y habilidades más demandadas por el mercado de trabajo y que sean adecuadas a su perfil profesional.

Asimismo, se establecerá mediante el mismo procedimiento una tasa de intermediación, que permitirá medir el impacto de las atenciones a las personas en sus transiciones al empleo y la efectividad en la atención a las empresas que solicitan cubrir sus puestos vacantes.

La tasa de cobertura ofrecerá una medida del nivel de protección frente al desempleo del conjunto de personas que se encuentren en esa situación. La tasa de cobertura indicará qué proporción de estas personas que están protegidas frente al desempleo, y su desagregación y análisis deberán permitir identificar a los colectivos desprotegidos.

Las tres tasas se harán públicas, se actualizarán de manera periódica y se mostrarán desagregadas por sexo y edad.

2. El análisis de la evolución de la tasa de empleabilidad y las evidencias estadísticas ofrecidas por los patrones de atención relacionados con su mejora, tendrán como finalidad

complementaria prestar apoyo y fiabilidad a la labor de orientación hacia las personas en cuanto a su situación real ante el mercado de trabajo.

3. El uso de herramientas de apoyo a la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, en las evidencias estadísticas y en el análisis del mercado de trabajo, contribuirá también a identificar en cada momento qué personas o colectivos de personas están encontrando mayores dificultades para acceder al empleo. La desagregación de la tasa de empleabilidad para estos colectivos o personas mostrará también una medida de la intensidad de esas dificultades.

El diseño de los esquemas de incentivos a la contratación y otras medidas de políticas activas, podrá tener en cuenta esta identificación de colectivos, y la intensidad con que se manifiesten sus dificultades de acceso al empleo.

Artículo 37. *El catálogo de instrumentos de empleabilidad.*

1. El Sistema Nacional de Empleo mantendrá y actualizará un catálogo de instrumentos eficaces de empleabilidad cuya utilidad para el empleo o para la mejora profesional de las personas demandantes de empleo haya sido debidamente contrastada a través de datos objetivos cuantitativos y cualitativos, en función de las evaluaciones desarrolladas en todos los programas y actividades que se lleven a cabo. Este catálogo deberá orientar las acciones que se le proponen a cada persona, en función del perfilado que le haya sido trazado, que tomará en cuenta aquellas características que suelen ser motivo de discriminación, como así también todos los colectivos identificados como prioritarios en el artículo 50 de esta ley.

2. En la actualización del catálogo se buscarán las mejores prácticas que hayan sido desarrolladas y evaluadas en los distintos ámbitos territoriales del Sistema Nacional de Empleo. Igualmente, se rastrearán aquellas desarrolladas en otros Estados miembros del Espacio Económico Europeo en seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo.

3. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo desarrollará ese catálogo en coordinación con los sistemas nacionales de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo.

Artículo 38. *Competencias básicas para la empleabilidad.*

Serán finalidades prioritarias de las acciones de empleabilidad la mejora de las competencias básicas de las personas demandantes de empleo en comunicación oral y escrita y en aptitudes de manejo y aprovechamiento de las herramientas digitales y tecnológicas asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en el uso de dichas herramientas. El desarrollo de dichas competencias básicas y habilidades aplicadas al desarrollo de las carreras profesionales debe constituir una competencia transversal en la programación de todas las actividades de empleabilidad.

Artículo 39. *No discriminación.*

Sin perjuicio de la atención que debe observarse para combatir cualquier causa de discriminación, en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad, sexo o discapacidad, o por otras razones como orientación sexual, identidad de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social, así como la toma de cualquier decisión que pueda implicar un sesgo o estereotipo negativo de las personas por estos motivos.

Además, se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas.

CAPÍTULO III

Intermediación

Artículo 40. *Concepto de la intermediación laboral.*

1. La intermediación laboral, de conformidad con el artículo 3, es el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

2. La intermediación puede comprender las siguientes actuaciones:

a) La prospección y captación de ofertas de trabajo.

b) La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.

c) La selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad.

d) La puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

3. Se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos.

4. La actividad de selección de personal también se considerará colocación especializada, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

Artículo 41. *Agentes de la intermediación.*

1. A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de:

a) Los servicios públicos de empleo.

b) Las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal. Las agencias de colocación pueden realizar actividades de intermediación en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la articulación del correspondiente instrumento jurídico para la prestación de servicios de intermediación laboral, o en su caso, con sujeción al acuerdo marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo previsto en la disposición adicional trigésimo primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior. Se adoptarán las medidas pertinentes para evitar cualquier abuso y práctica fraudulenta en movimientos migratorios cuyo origen, destino o tránsito se ubique en el territorio del Estado, con atención particular de los colectivos desfavorecidos.

2. Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, en los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente. En este supuesto, las citadas entidades no precisarán constituirse como agencias de colocación.

Artículo 42. *El servicio público de intermediación laboral.*

1. La intermediación laboral tiene la consideración de servicio de carácter público, con independencia del agente que la realice.

2. Mediante la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y el Estado, directamente y a través de agencias de colocación, deben garantizar en el ámbito de sus respectivas competencias y para el conjunto del Estado y del Espacio Económico Europeo, en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, un servicio público de intermediación laboral a personas trabajadoras y personas, empresas y demás entidades empleadoras, sin barreras territoriales. A estos efectos, los servicios públicos de empleo deberán captar las ofertas y demandas de empleo del mercado de trabajo y superar los desequilibrios territoriales, garantizando a las personas, empresas y demás entidades empleadoras y personas usuarias de los servicios de empleo una intermediación eficaz y de calidad.

3. Sin perjuicio de la oportuna colaboración público-privada a través de los instrumentos de coordinación o los convenios de colaboración que se celebren con agencias de colocación, se fortalecerán los medios públicos del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la intermediación laboral.

4. Los servicios públicos de empleo formalizarán, en su correspondiente ámbito territorial, acuerdos de coordinación o convenios de colaboración con las agencias cuyo contenido deberá respetarse.

En virtud de tales acuerdos, los servicios públicos podrán redirigir a las agencias a las personas demandantes de empleo para la prestación de los servicios de colocación e intermediación laboral solicitados. También podrán derivar a las empresas usuarias de esos servicios cuando así se contemple en el correspondiente acuerdo y se garantice la gratuidad del servicio para las empresas, como lo es también por definición para los usuarios de las políticas activas de empleo.

Las empresas y personas demandantes de servicios de empleo podrán también concertar directamente la prestación de servicios de intermediación con agencias de colocación, que actúen en coordinación o colaboración con los servicios públicos de empleo y con sujeción a los principios rectores de la política de empleo, con la finalidad, en el caso de las personas trabajadoras, de encontrar un empleo adecuado a su perfil y, en el caso de las empresas, de solicitar y, en su caso, reclutar a las personas candidatas cuyo perfil se ajuste a sus requerimientos y necesidades.

Se garantizará, en todo caso, a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios de intermediación.

5. La colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica. La financiación con fondos públicos exigirá el sometimiento de las agencias a los indicadores de eficiencia específicos previstos en el artículo 46.

6. Las agencias de colocación que actúen con ánimo de lucro deberán, al margen de la actividad concertada públicamente, desarrollar al menos un 60 por ciento de su actividad con fondos propios.

Se potenciará la suscripción de convenios para la ejecución de programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo que respondan a necesidades específicas, en particular de ciertos territorios por transiciones industriales, transformaciones productivas o despoblación, o protejan a colectivos con necesidades especiales.

7. Las actividades de intermediación desarrolladas por las agencias de colocación se someterán a seguimiento y evaluación por parte de los servicios de empleo en su respectivo territorio. A estos efectos, las agencias de colocación facilitarán, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, los datos, documentación e información precisos para dotar el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, así como los requeridos por los servicios públicos de empleo para evaluar el resultado cualitativo y cuantitativo de su intermediación.

8. Toda actividad de intermediación, tanto respecto de la labor de prospección y captación de ofertas de trabajo como de la casación de la oferta y demanda de empleo o la

colocación, recolocación o selección de personal, se desarrollará atendiendo al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y de los principios rectores de la misma.

En particular, se respetará la igualdad real y efectiva de las personas oferentes y demandantes de empleo y la no discriminación en el acceso al empleo, sin perjuicio de la generación de mercados de trabajo inclusivos y la ejecución de programas específicos para facilitar la empleabilidad de colectivos más desfavorecidos.

Se preservará también la plena transparencia y la protección y adecuado tratamiento de los datos personales de las personas demandantes de empleo por los agentes de intermediación.

Artículo 43. *Agencias de colocación.*

1. Son agencias de colocación aquellas entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral en los términos señalados por el artículo 42, en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de estos.

2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán presentar declaración responsable ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma en la que tengan su establecimiento principal.

Con la declaración responsable, la actuación de la agencia de colocación tendrá validez en todo el territorio del Estado y sin límite de duración.

Las agencias de colocación podrán iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes en los respectivos territorios donde se ejerza dicha actividad.

3. Reglamentariamente, se regulará un sistema electrónico común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio.

En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre las personas trabajadoras atendidas y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

b) Respetar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios.

c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.

d) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.

f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El falseamiento de la declaración responsable prevista en el apartado 2, así como el incumplimiento de las obligaciones relacionadas en el apartado 3, serán causas de baja en la condición de agencia de colocación, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador

correspondiente. La agencia de colocación que cause baja por estos motivos, no podrá volver a tener dicha condición, aunque se ampare en nombre o razón social distintos, durante los dos años siguientes a la fecha de baja.

Artículo 44. *La actividad de recolocación de las personas trabajadoras.*

1. La actividad de colocación especializada destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación en los términos señalados en el artículo anterior.

2. Tal actividad de recolocación se desarrollará en los términos señalados en el correspondiente plan de recolocación externa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Asimismo, la actividad de recolocación podrá desarrollarse a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurran circunstancias que lo hagan oportuno.

3. En el desarrollo del plan de recolocación externa deberá procurarse, en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad.

Artículo 45. *La actividad de selección de personal.*

1. El desarrollo de la actividad de colocación especializada consistente en la selección de personal podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación.

2. El desempeño de dicha actividad se efectuará con arreglo a los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Artículo 46. *Indicadores de eficiencia.*

Los indicadores de proceso, impacto y resultados para medir la eficiencia de la actividad de las agencias de colocación serán objeto de regulación reglamentaria, teniendo en cuenta, entre otros, los relativos al número y perfil de las personas atendidas, las ofertas de empleo captadas, la reducción de las brechas de género, y las inserciones en el mercado laboral conseguidas.

La medición de la eficiencia deberá incentivar el acceso en condiciones de igualdad a los Servicios de Empleo por parte de cualquier persona, con independencia de su nivel de empleabilidad inicial.

CAPÍTULO IV

Coordinación de políticas activas y de protección frente al desempleo

Artículo 47. *Solicitantes y perceptores de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo.*

1. Quienes soliciten o perciban prestaciones o subsidios de desempleo o prestaciones por cese de actividad deberán adquirir la condición de personas demandantes de servicios de empleo, siendo titulares de los servicios garantizados y del acuerdo de actividad previstos en esta ley. Así mismo, serán personas usuarias de los servicios públicos de empleo quienes perciban otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo.

La Agencia Española de Empleo, el Instituto Social de la Marina cuando sea competente y los servicios públicos de empleo acordarán el procedimiento para la adquisición de la condición de persona demandante de servicios de empleo por parte de las personas que soliciten o perciban prestaciones o subsidios por desempleo o por cese de actividad.

Este procedimiento deberá respetar, en todo caso, las condiciones y requisitos de acceso exigidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y demás normativa que resulte de aplicación.

2. Los servicios públicos de empleo, bien directamente, bien a través de entidades colaboradoras, garantizarán a quienes soliciten o perciban prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad, la participación en los servicios garantizados y el ejercicio de los compromisos previstos en esta ley, así como el acceso a los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y a los servicios complementarios establecidos en los correspondientes niveles autonómico y local en la forma que se acuerde.

3. El desarrollo de aquellas acciones, programas o actividades señalados en el itinerario o plan personalizado para la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo conllevará el cumplimiento del acuerdo de actividad. Tal cumplimiento habrá de acreditarse por los servicios públicos de empleo o entidades colaboradoras.

Artículo 48. *Colaboración institucional.*

1. A los efectos señalados en el precepto anterior, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades colaboradoras y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, la Tesorería General de la Seguridad Social, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y otras entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad colaborarán mutuamente.

2. Tal colaboración implicará el suministro, por los servicios públicos de empleo, así como por las entidades colaboradoras, de información relativa a los aspectos siguientes: perfil individualizado de usuario, itinerario o plan personalizado diseñado y su vinculación con los resultados del análisis de datos, las evidencias estadísticas de mejora de la empleabilidad y el análisis del mercado de trabajo, relación de acciones, programas o actividades desarrollados en cumplimiento del mismo, así como ofertas de empleo remitidas.

3. Por su parte y con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo, las entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad proporcionarán a los Servicios de Empleo y entidades colaboradoras, información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad, y a sus períodos de actividad laboral, en el marco de lo establecido en el artículo 77 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

4. El citado suministro de información se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

5. Las administraciones y los organismos públicos que tengan atribuidas la competencia de la gestión en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo y la Agencia Española de Empleo deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y de los convenios que se alcancen.

Artículo 49. *Programas y medidas de apoyo activo al empleo.*

1. Con objeto de favorecer el acceso o retorno al mercado de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, así como evitar la desprofesionalización y exclusión social de las

personas perceptoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad se articularán programas de fomento del empleo que permitan la compatibilización, al menos parcial, de tales prestaciones con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Estos trabajos ofrecerán a las personas perceptoras de prestaciones que se acojan a los citados programas las mismas condiciones laborales que las del resto de personas trabajadoras de la empresa o entidad donde se desarrollen.

Podrán también articularse programas de apoyo activo al empleo, con carácter extraordinario y temporal y financiación, a fin de ofrecer un apoyo económico y promover acciones de mejora de la empleabilidad, en el caso de las personas pertenecientes a los colectivos prioritarios, o para fomentar la movilidad geográfica voluntaria de las personas desempleadas, cuando estas acepten una oferta de empleo que requiera cambio de lugar de residencia habitual.

2. Así mismo, para impulsar el desarrollo de iniciativas de emprendimiento o economía social viables, se desarrollarán programas de fomento del empleo a cuyo amparo podrá abonarse, por una sola vez, la prestación contributiva por desempleo a que tenga derecho la persona trabajadora, en su importe total o parcial, y/o utilizarse para abonar el importe de las cuotas a la Seguridad Social. Tales programas comprenderán una auditoría de la viabilidad del proyecto empresarial o de economía social, así como un acompañamiento técnico, con perspectiva de género, de su puesta en práctica.

Igualmente, se arbitrarán programas de fomento del empleo que contemplen el abono del importe total o parcial de la prestación contributiva por desempleo para favorecer la movilidad geográfica de sus perceptores, si el trabajo que origina la compatibilidad les obliga a cambiar de lugar de residencia habitual.

3. En relación con la activación de la prestación de desempleo, se estará a lo dispuesto en la legislación reguladora de la protección por desempleo y en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

CAPÍTULO V

Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo

Artículo 50. *Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.*

1. El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

Respecto al colectivo de personas con discapacidad, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, corresponde al Sistema Nacional de Empleo, en sus distintos niveles territoriales y funcionales y de manera coordinada y articulada asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas mediante protocolos de coordinación aprobados para tal fin.

La condición de colectivo prioritario determinará el establecimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, con perspectiva de género, que deberán establecerse simultáneamente a la identificación. Periódicamente, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se evaluará la evolución del cumplimiento de tales objetivos, a los efectos de proseguir con las mismas acciones, o adaptarlas para una mejor consecución de los objetivos propuestos. En la medida de lo posible, los objetivos se establecerán de forma desagregada para cada uno de los colectivos prioritarios.

Con el fin de garantizar una atención integral a estos colectivos, se fortalecerá la coordinación con los servicios sociales, poniéndose en marcha los mecanismos e instrumentos jurídicos para ello.

3. Los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la particular atención que deberán prestar a los colectivos considerados como prioritarios, podrán identificar los suyos propios, con la finalidad de prestarles una atención diferenciada a la vista de las peculiaridades de los distintos territorios, siendo igualmente financiados como los establecidos en el apartado 1.

4. Reglamentariamente se podrá adaptar la relación de colectivos vulnerables de atención prioritaria, contenida en el apartado 1, a la realidad socio-laboral de cada territorio y de cada momento y se concretará, cuando sea preciso, la forma de identificar la pertenencia a tales colectivos.

Artículo 51. *La perspectiva de género en las políticas de empleo.*

1. La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.

2. Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente. Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.

3. Podrán desarrollarse medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.

4. Los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores. A estos fines, se

desarrollarán algunas de las acciones consideradas más eficientes de entre las incluidas en el catálogo de instrumentos de empleabilidad.

Artículo 52. *Políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años.*

Se considerarán colectivos prioritarios de las políticas de empleo las personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes.

Artículo 53. *Personas demandantes de servicios de empleo jóvenes.*

1. Ostenta la condición de persona joven, a los efectos de esta ley, la que no haya alcanzado los treinta años o sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

2. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo incluye, en las mismas condiciones que a cualquier otra persona demandante de servicios de empleo, a quienes formen parte de la población activa en esta franja de edad. Los datos del sistema se utilizarán a los efectos de cualquier programa europeo o interno que se pongan en marcha, a cuyo efecto se realizarán las adaptaciones puntuales que sean necesarias.

3. Se considera, en todo caso, colectivo prioritario para la política de empleo el conformado por las personas jóvenes, especialmente por aquellas que superen los 18 años y carezcan de alguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. En las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años sin estudios obligatorios o postobligatorios, independientemente de la mejora de la empleabilidad e inserción laboral, los esfuerzos del sistema público de empleo prestarán una atención especial al retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones iniciales. En cuanto a las personas jóvenes que dispongan de alguna de las citadas titulaciones, las medidas de empleabilidad se dirigirán hacia el favorecimiento de la práctica profesional.

Con carácter general, las políticas activas de empleo promoverán el empleo de calidad, la contratación indefinida y a jornada completa y los salarios dignos, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación. Ello sin perjuicio de que, en el caso de las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias obedezcan lo dispuesto para ellas específicamente en el párrafo anterior.

Artículo 54. *Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo.*

1. Sin perjuicio de otras medidas de generación y mantenimiento del empleo que puedan desarrollarse de conformidad con la presente ley, se tendrán especialmente en cuenta las contenidas en el artículo 39.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre. Los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido.

2. Cuando así lo determinen las respectivas Administraciones públicas competentes, los empleados y empleadas públicas al servicio de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos se integrarán en los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, a los efectos de la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

3. De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad. Las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.

4. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades privadas y colaboradoras que se determinen reglamentariamente, podrán cooperar en el diseño, organización, puesta en marcha y ejecución de los servicios de empleo con apoyo, en los términos del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y de su normativa de desarrollo.

TÍTULO IV

Servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios

CAPÍTULO I

Servicios garantizados y compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo y las empresas

Artículo 55. *Servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo y a personas, empresas y demás entidades empleadoras.*

1. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, bien directamente o a través de su colaboración con otros agentes públicos, privados y con los interlocutores sociales, deben garantizar en todo el territorio nacional los servicios que se relacionan en los artículos siguientes a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

2. La asignación de estos servicios estará asistida por el análisis de datos y las evidencias estadísticas que muestren su impacto y efectividad en esa mejora.

3. El contenido y alcance de los mismos se determinarán reglamentariamente.

Artículo 56. *Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo.*

1. Con objeto de facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo, los servicios garantizados serán los siguientes:

a) Elaboración de un perfil individualizado de usuario que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo, con el soporte de evidencias estadísticas para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado.

El perfilado requerirá un diagnóstico previo de la situación de partida de la persona usuaria, que tendrá en cuenta sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.

Las personas demandantes de los servicios de empleo dispondrán de su evaluación individual en el plazo más breve posible desde la solicitud del servicio de orientación profesional.

b) Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo. Esta tutorización estará libre de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad, origen, etnia y discapacidad, y prestará atención a las necesidades específicas de las distintas etapas vitales, en particular aquellas que producen mayor alejamiento del mercado laboral, como la maternidad y el cuidado de personas menores o mayores.

La tutorización permitirá identificar a la persona que acompañará a la persona demandante de los servicios de empleo, una vez evaluado en función de su empleabilidad,

en la ejecución de su itinerario personalizado para el empleo y en su revisión y actualización, para facilitar su activación y mejorar su empleabilidad.

La persona tutora prestará un servicio integral a la persona desempleada, a fin de facilitarle la información y asesoramiento necesarios para la definición de su currículo, el manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, la situación del mercado, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa, la movilidad laboral, geográfica o funcional y cuantas funciones de apoyo individual y personalizado sean precisas. Realizará, asimismo, un seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona usuaria vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario y que determinarán, en su caso, su revisión.

c) Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria.

El itinerario o plan personalizado de actuación se elaborará por el servicio de empleo, con la colaboración de la persona usuaria para facilitar su acceso al empleo, prestará especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, origen nacional y origen étnico. Detallará las principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad del usuario, teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

Al menos, deberá incorporar:

1.º La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria o, en su caso, para su formación continuada y actualización permanente para adaptarse a las necesidades de transformación productiva o a los cambios paulatinos en la forma de trabajo y a las exigencias de nuevas competencias.

2.º La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder la persona demandante de servicios de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.

3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación, la persona usuaria quedará obligada a realizar.

El plan de actuación se adaptará a las modificaciones que se produzcan en la empleabilidad de la persona usuaria durante el desarrollo de las actividades y servicios previstos en el itinerario.

Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil de usuario.

El acuerdo de actividad implicará, para el servicio público de empleo, la obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan de actuación individualizada y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora y, para la persona usuaria, los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada. Se atenderán, en particular, las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal y las de los colectivos con dificultades especiales de empleabilidad.

d) Formación en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral. La formación impartida colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.

e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad, y prestará especial atención a las necesidades específicas de las

mujeres. Se prestará especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

f) Intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación.

g) Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial.

Para facilitar la inmediatez en la atención y la adaptación a las necesidades de las personas usuarias, debe facilitarse la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital.

h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones. A tal fin, las personas demandantes de servicios de empleo podrán desplazarse a las diferentes Comunidades Autónomas y beneficiarse de las ayudas al empleo que estén establecidas en ellas, ya pertenezcan a la cartera común o complementaria de servicios. Para ello, deberán estar inscritas como personas demandantes de empleo en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Queda prohibida cualquier discriminación directa o indirecta que puedan sufrir las personas demandantes de empleo por parte de los servicios públicos y privados de empleo a causa de su vecindad civil, su residencia o su nacionalidad en cualquier Estado de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo. No podrán establecerse requisitos de vinculación con un determinado servicio de empleo en detrimento de los demás.

Solo podrán establecerse condiciones previas de empadronamiento, residencia o vecindad civil en el ámbito de los programas de apoyo al empleo local, así como preferencias de acceso a las acciones de fijación de población en ciertos entornos o de recolocación de personas que hayan perdido sus empleos.

i) Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación. Esta protección se satisfará bien a través de las prestaciones del sistema de Seguridad Social de protección por desempleo, bien a través de ayudas de empleo accesorias a los servicios del Servicio Público de Empleo conforme a su normativa específica, que tendrán en cuenta las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

j) Un expediente laboral personalizado único, que estará integrado por el perfil individualizado de la persona demandante de servicios públicos de empleo, el itinerario o plan personalizado de actuación, el acuerdo de actividad, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, la tutorización y seguimiento de la persona usuaria durante las transiciones laborales, la cartera individualizada de formación, las ofertas de empleo adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, los contratos suscritos, la vida laboral de la Seguridad Social y las prestaciones, ayudas o incentivos económicos que, en su caso, perciba durante su proceso de búsqueda de empleo o como consecuencia del mismo.

2. La implementación de los servicios garantizados previstos en este artículo se efectuará a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a que se refiere el artículo 61.

Artículo 57. *Catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras.*

1. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, bien directamente o a través de su colaboración con otros agentes públicos y privados y con los interlocutores sociales y otras entidades colaboradoras, deben garantizar en todo el territorio nacional los servicios que se relacionan a continuación a las personas, empresas y demás entidades empleadoras demandantes de servicios de empleo, con objeto de facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, así como procesos eficaces de

difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas.

2. Los servicios garantizados serán los siguientes:

a) Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.

b) Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

c) Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.

d) Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.

e) Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.

f) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

3. El desarrollo e implementación de los servicios garantizados previstos en este artículo se efectuará reglamentariamente.

Artículo 58. *Compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo.*

Las personas demandantes de los servicios de empleo están sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la elaboración del perfil individualizado de usuario, las recomendaciones para la mejora de su empleabilidad y el diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. A tal efecto, el usuario deberá facilitar la documentación, datos e informes relevantes, atendiendo, presencial o telemáticamente, los requerimientos del organismo correspondiente y de la persona tutora y habilitando un canal para recibir las oportunas comunicaciones derivadas de la subscripción del compromiso de actividad.

b) Desarrollar, salvo causa justificada, aquellas actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado: Actuaciones de búsqueda activa de empleo y acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal adecuadas para la mejora de sus competencias y cualificación profesional o, en su caso, para su formación continuada y actualización.

c) Cumplir, salvo causa justificada, con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.

d) Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas por el itinerario o plan personalizado, así como a través del desarrollo de otras iniciativas individuales reveladoras de tal actitud.

e) Manifestar cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes para el disfrute adecuado de los servicios de empleo, señaladamente a efectos de reformulación del itinerario o plan personalizado, en particular las dificultades de conciliación que puedan condicionarlos.

f) Aceptar ofertas de empleo adecuadas en los términos señalados por el artículo 3, en el caso de las personas desempleadas. En el supuesto de que la persona sea beneficiaria de prestaciones por desempleo, en el acuerdo se comprometerá a buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada en los términos definidos en el artículo citado y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

Artículo 59. *Compromisos de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo.*

Las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, para poder acceder a los servicios garantizados regulados en el artículo 57.2, están sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas.

b) Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

c) Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

Cartera de servicios

Artículo 60. *Personas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios de empleo.*

Podrán ser usuarios de los servicios de empleo:

a) Las personas demandantes de servicios de empleo.

b) Las personas, empresas y demás entidades empleadoras, cualquiera que sea su forma jurídica.

Artículo 61. *Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo y carteras propias.*

1. La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se regulará reglamentariamente, recogerá, para su implementación, los servicios garantizados previstos en los artículos 56 y siguientes y los demás que pudieran prestarse en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo. Los servicios públicos de empleo prestarán dichos servicios bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, colaboradoras para ello.

Los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo se agruparán en:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.

b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.

c) Servicios de formación en el trabajo.

d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

2. Además los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas Carteras de Servicios, que incluirán, en todo caso, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual debe garantizarse a todos los usuarios, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se podrán prestar bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de entidades colaboradoras o servicios complementarios.

3. Sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, para garantizar la provisión continua de los servicios propios del Sistema Nacional de Empleo, se implementará, adicionalmente y con carácter accesorio, una cartera digital de servicios, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica. Su desarrollo normativo garantizará la atención continuada a través de un asistente virtual y requerirá el establecimiento de un sistema electrónico de identificación individual de personas y empresas usuarias de los servicios. El asistente virtual facilitará la accesibilidad e inmediatez en la atención.

Se asegurará, en todo caso, la autonomía de definición y gestión por parte de los servicios públicos de empleo.

TÍTULO V

Financiación

Artículo 62. *Régimen presupuestario de fondos de empleo de ámbito nacional.*

1. El Estado tiene las competencias en materia de fondos de empleo de ámbito nacional, que figurarán debidamente identificados y desagregados en los presupuestos de los organismos y entidades que ostenten estas competencias a nivel estatal en cada momento.

Los créditos asociados a dichos fondos, que no forman parte del coste efectivo de los traspasos de competencias de gestión a las Comunidades Autónomas, se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, cuando correspondan a competencias cuya gestión ha sido transferida, y se utilizarán para financiar programas y servicios de política activa de empleo incluidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, sin perjuicio de lo dispuesto en los reales decretos de transferencias correspondientes.

2. Para posibilitar la realización de una gestión a medio plazo por parte de las Comunidades Autónomas, por Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública, se podrán acordar los criterios de distribución de carácter plurianual y distribución de los fondos para ejercicios futuros, siempre que no superen los límites y las anualidades fijadas en el artículo 47.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, sin que resulte de aplicación lo previsto en el apartado tercero de este artículo.

Estos criterios deberán tenerse en cuenta en la elaboración de los respectivos Presupuestos Generales del Estado con los límites recogidos en el artículo 47 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre y en el marco de la disponibilidad presupuestaria.

Lo previsto en el presente apartado únicamente se aplicará a aquellas Comunidades Autónomas que cumplan los objetivos previamente fijados, que tendrán en cuenta los resultados de las evaluaciones externas o internas realizadas a los miembros del Sistema Nacional de Empleo, de cara a garantizar la eficacia y eficiencia en la ejecución de las políticas activas de empleo.

3. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, en el caso de que las Comunidades Autónomas cumplan los requisitos y objetivos previamente fijados, serán objeto de devolución al Estado los remanentes de créditos no comprometidos hasta el 31 de marzo del ejercicio siguiente al que fueron asignados.

En las normas o convenios de colaboración que incorporen los criterios objetivos de distribución, se recogerán las condiciones de gestión de los fondos, que incluirán las posibilidades de reasignación de importes entre programas o servicios y la posibilidad de reutilizar cantidades reintegradas o recuperadas por las Comunidades Autónomas derivadas de cantidades previamente asignadas y comprometidas, con respeto de la normativa presupuestaria del Estado y sin que en ningún caso se pueda producir la modificación del presupuesto del órgano de la Administración General del Estado por la aplicación de las posibilidades indicadas.

4. Asimismo, en el acuerdo de distribución de fondos que se presente a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se indicará el importe que se puede destinar a posibilitar las funciones de intermediación laboral sin barreras territoriales, en los términos del artículo 41. El órgano competente de la Administración General del Estado comprobará su cumplimiento por parte de los servicios públicos de empleo. Si se detectase el incumplimiento de esta obligación por parte de alguna Comunidad Autónoma, no procederá al abono de las cantidades debidas en tanto no se subsane esta situación. A estos efectos, con carácter previo se comunicará a las Comunidades Autónomas que se encuentren en esta situación la necesidad de subsanar el incumplimiento detectado.

5. Del total de los fondos de empleo de ámbito nacional se establecerá una reserva de crédito, no sujeta a la distribución a que se hace referencia en los apartados anteriores para gestionar por el órgano competente de la Administración General del Estado, en la ejecución de los servicios y programas señalados en el artículo 22 h).

Artículo 63. *Políticas activas de empleo cofinanciadas por los fondos de la Unión Europea.*

1. En la distribución de los fondos a gestionar por las Comunidades Autónomas se identificarán los programas cofinanciados por los fondos de la Unión Europea.

2. Cuando las políticas activas de empleo estén cofinanciadas por fondos de la Unión Europea, las Comunidades Autónomas que hayan asumido su gestión asumirán, igualmente, la responsabilidad financiera derivada del cumplimiento de los requisitos contemplados en la legislación comunitaria aplicable.

Artículo 64. *Órganos de seguimiento y control de los fondos de empleo de ámbito nacional.*

1. Son órganos de seguimiento y control de los fondos de empleo de ámbito nacional:

a) La Agencia Española de Empleo.
b) Los órganos de las Comunidades Autónomas, respecto de la gestión transferida.
c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
d) La Intervención General de la Administración del Estado.
e) El Tribunal de Cuentas.
f) En la medida en que los fondos estén cofinanciados por la Unión Europea, los órganos correspondientes de esta, así como, en el ámbito estatal, los organismos designados como autoridades de gestión y autoridades pagadoras de los fondos estructurales.

2. Las acciones de control se ejercerán por dichos órganos de conformidad con la normativa que les es de aplicación.

Artículo 65. *Remanentes generados con la cuota de formación profesional.*

1. Los remanentes de crédito destinados al sistema de formación en el trabajo que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito de la Agencia Española de Empleo se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2. Asimismo, cuando el remanente de tesorería afectado a financiar el Sistema de Formación en el trabajo, calculado a 31 de diciembre de cada ejercicio, supere los dos mil millones de euros durante dos ejercicios consecutivos, podrá utilizarse en el ejercicio siguiente, para financiar programas o servicios de políticas activas de empleo siempre que incluya la mejora de las competencias profesionales, en la cuantía máxima que exceda los dos mil millones de euros citados.

Para hacer efectiva esta posibilidad, o bien se incluirá el importe en los presupuestos iniciales del organismo del Estado que tuviera el remanente generado, o bien se tramitará la correspondiente modificación presupuestaria.

TÍTULO VI

Evaluación de la política de empleo

Artículo 66. *Planificación y carácter público de sus resultados.*

1. La política de empleo será objeto de una evaluación continuada, planificada, dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del Sistema Nacional de Empleo.

Para asegurar su utilidad, la evaluación de la política de empleo perseguirá los objetivos finales que con carácter general contemple la evaluación de políticas públicas en el Estado.

2. Los resultados de la evaluación serán públicos, actualizados de manera periódica, e incluirán recomendaciones que se incorporarán con claridad al proceso de toma de decisiones.

Artículo 67. *Prioridades.*

La evaluación de la política de empleo tendrá como prioridades:

a) La medición del retorno social y económico de las inversiones en materia de política de empleo.

b) La valoración de la eficacia de las medidas de protección a las personas y a las empresas, y su impacto en el mantenimiento del empleo.

Artículo 68. *Niveles de organización.*

La planificación de la evaluación cubrirá las estrategias vigentes en cada momento, así como sus planes de desarrollo. Se organizará, al menos, en los siguientes niveles:

a) Estratégico, de cumplimiento de objetivos.

b) De desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, de acuerdo con el modelo promovido por la Comisión Europea entre la Red de Servicios Públicos de Empleo de la Unión Europea.

c) De impacto, eficacia y eficiencia de programas y medidas de políticas de empleo que se desarrollen en aplicación de las estrategias y planes vigentes.

d) De satisfacción de las personas y las entidades empleadoras atendidas a través de su participación en esos programas y medidas.

Artículo 69. *Aspectos metodológicos y calidad de los datos.*

1. La metodología utilizada en las evaluaciones permitirá valorar el diseño, puesta en práctica y efectos de las políticas de empleo, identificando su contribución a los resultados obtenidos. Para ello, dicha metodología podrá utilizar técnicas que incorporen grupos de control, consideren escenarios contractuales, o se apoyen en proyectos piloto ensayados con carácter previo a la aplicación de las medidas evaluadas.

2. La metodología prestará especial atención a la medición de la mejora de la empleabilidad, en los términos en que está definida en el artículo 3, así como al análisis de las transiciones del desempleo al empleo.

3. Los datos administrativos originados en los procedimientos de gestión en el seno del Sistema Nacional de Empleo serán la fuente principal y más relevante para la realización de la evaluación. Se asegurará su calidad utilizando para ello proyectos específicos sobre el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. En la medida de lo posible, los datos se presentarán de forma desagregada para los diferentes colectivos prioritarios.

4. La metodología incluirá la elaboración de recomendaciones que acompañarán a la presentación de los resultados. Al igual que estos, dichas recomendaciones tendrán carácter público.

Artículo 70. *Otras iniciativas de evaluación.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente título, se favorecerán las iniciativas de evaluación que se desarrollen en paralelo a los niveles de gestión por parte de las administraciones competentes, con el objeto de dar cobertura a la evaluación del impacto del mayor número posible de programas y medidas.

En el seno del Sistema Nacional de Empleo, se promoverá la sistematización de la puesta en común de buenas prácticas y casos de éxito que surjan del conocimiento obtenido como resultado de estas iniciativas.

Disposición adicional primera. *Transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 18, mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., en la Agencia Española de Empleo y se procederá a la aprobación de su Estatuto.

2. La transformación se producirá por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., sucediéndole la Agencia Española de Empleo de forma universal en sus derechos y obligaciones.

3. El personal funcionario que preste sus servicios en el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., pasará a depender de la Agencia Española de Empleo en la situación

administrativa que estuviera a la entrada en vigor de esta norma en su cuerpo o escala de procedencia, conservando la antigüedad y grado que tuvieran consolidado y con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la integración.

4. Igualmente, la Agencia Española de Empleo se subrogará en los contratos de trabajo concertados con el personal sujeto a derecho laboral, que pasará a integrarse en la plantilla de la agencia en los mismos grupos, categorías y áreas de trabajo a que estuvieran adscritos, con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la integración.

5. En consecuencia con lo anterior, todas las referencias que en la legislación vigente se efectúan al Instituto Nacional de Empleo, al Servicio Público de Empleo Estatal o a sus funciones y unidades deberán entenderse realizadas a la Agencia Española de Empleo.

6. Como excepción al régimen general previsto en el artículo 108 sexies de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la Agencia Española de Empleo estará sometida a función interventora en los términos previstos en los artículos 148 y siguientes de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

7. Como especialidad a lo previsto en los artículos 108 quater y 108 sexies de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la persona titular de la dirección de la agencia será nombrada y separada de su cargo por real decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El Director o Directora de la Agencia ostentará en todo caso las siguientes competencias, sin perjuicio de las establecidas en el Estatuto:

a) Elaborar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos de la agencia.

b) Proponer al Ministerio de Hacienda y Función Pública las variaciones en la cuantía global del presupuesto y las que afecten a los gastos de personal.

c) Aprobar las cuentas anuales de la agencia.

d) Nombrar y cesar al personal directivo de la agencia.

e) Establecer los criterios y porcentajes para calcular el incentivo de rendimiento que percibe el personal directivo de la agencia como complemento de productividad.

8. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, el número de miembros del Consejo Rector y los demás órganos colegiados de la Agencia Española de Empleo se determinará en su Estatuto.

El número máximo de miembros del Consejo Rector que percibirán indemnizaciones por asistencia, dietas o gastos de viaje o cualquier otra indemnización o compensación prevista en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en ningún caso podrá superar los límites a que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Disposición adicional segunda. *Personal del Sistema Nacional de Empleo.*

1. El Gobierno mejorará y reforzará la relación de puestos de trabajo de la Agencia Española de Empleo, para que pueda responder en términos de suficiencia a las necesidades del servicio público requerido de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y, en el caso de la Agencia Española de Empleo, dentro de los límites permitidos por las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las Administraciones públicas autonómicas que gestionen las competencias de gestión de empleo ordenarán sus puestos de trabajo en términos de suficiencia para el cumplimiento de sus fines.

3. En el marco de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y de los objetivos de la presente ley, se articulará un instrumento de planificación de recursos humanos para dotar de forma estructural con personal con funciones de orientación y prospección del mercado de trabajo a las unidades responsables de la gestión de las políticas de empleo en las Comunidades Autónomas.

4. Las actuaciones derivadas de la aplicación y desarrollo de esta ley que incidan en el personal de las Comunidades Autónomas se ajustarán a las normas básicas sobre gastos de personal que sean de aplicación, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

Disposición adicional tercera. *Oficina de Análisis del Empleo.*

1. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta norma, se constituirá la Oficina de Análisis del Empleo, como área especializada dentro de la Agencia Española de Empleo, vinculada funcionalmente con el Observatorio de las Ocupaciones, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y el área responsable de la elaboración de la Estadística de Movimiento Laboral Registrado y Contratación.

2. La Oficina de Análisis del Empleo desarrollará las siguientes funciones:

a) La investigación, estudio y asesoramiento en las materias relativas a las políticas de empleo y su incidencia sobre el mercado de trabajo y el sistema económico, social y de Seguridad Social, así como la elaboración, publicación y divulgación de documentos analíticos y programáticos en torno al empleo y la ocupación y la confección de datos y estadísticas útiles para el Sistema Nacional de Empleo.

b) El asesoramiento en el diseño de actividades formativas en materia de políticas de empleo dirigida a empleados públicos y otro personal de entidades de empleo colaboradoras, así como la colaboración con los órganos de la Administración encargados de convocar las pruebas de acceso para la selección de funcionarios de Cuerpos adscritos al Ministerio de Trabajo y de Economía Social con funciones de administración y gestión de las políticas de empleo.

c) El desarrollo, en colaboración con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, de proyectos aprobados por su Patronato, que promuevan la realización de actividades de estudio, análisis y divulgación sobre la formación en el trabajo, así como con los organismos técnicos de carácter oficial con competencias en materia de prospección, elaboración de perfiles profesionales y detección de necesidades de formación, en los términos que se regule reglamentariamente.

d) La colaboración con el Observatorio de las Ocupaciones de la Agencia Española de Empleo y las comisiones paritarias sectoriales en la labor de prospección y detección de demandas formativas del sistema productivo y el mercado laboral, para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación de la población activa y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas. Esta función se desarrollará en coordinación y cooperación con las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales y los interlocutores sociales, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

e) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por normas legales o reglamentarias.

Disposición adicional cuarta. *Plan integral de empleo de Canarias.*

Considerando la situación económica, social y laboral de Canarias, dada su condición de región ultraperiférica derivada de su insularidad y lejanía reconocida por el artículo 138.1 de la Constitución Española y por el artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, teniendo en cuenta los fondos estructurales del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, en orden a incrementar el empleo en su territorio, el Estado garantizará la financiación de un Plan integral de empleo que se dotará, de forma diferenciada y para su gestión directa por dicha Comunidad Autónoma, en el estado de gastos de la Agencia Española de Empleo, no integrado en la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos para gestionar servicios y programas, y que será independiente de la asignación de los fondos de empleo de ámbito nacional que le correspondan.

Disposición adicional quinta. *Libro Blanco de Empleo y Discapacidad.*

En el marco del Libro Blanco de Empleo y Discapacidad y en desarrollo de lo señalado en el artículo 54, se establecerán las medidas legislativas, los programas y servicios de empleo necesarios en favor de las personas con discapacidad.

Disposición adicional sexta. *Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes.*

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por razón de sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sin perjuicio de lo expuesto, en el caso de los jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias deben focalizarse en promover su reincorporación al sistema educativo o la mejora de cualificaciones.

Disposición adicional séptima. *Acceso y consolidación del empleo de las mujeres.*

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Disposición adicional octava. *Competencia del Instituto Social de la Marina para la gestión y control de las prestaciones por desempleo.*

El Instituto Social de la Marina continuará realizando la gestión y control de las prestaciones por desempleo correspondientes a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Disposición adicional novena. *Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.*

1. Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas.

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior.

Disposición adicional décima. *Financiación de la formación en el trabajo.*

La formación en el trabajo contemplada en el artículo 33, se financiará, entre otros fondos, con los provenientes de la cuota de formación profesional, en los términos que establezca su regulación específica, considerando en todo caso la distribución de

competencias entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Disposición adicional undécima. *Comunidad Autónoma del País Vasco.*

Esta ley se aplicará en la Comunidad Autónoma del País Vasco conforme a lo establecido en la Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco, en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, y con respeto a sus competencias sobre organización y personal de los servicios transferidos.

Disposición transitoria primera. *Gestión de políticas activas de empleo y de intermediación laboral por la Agencia Española de Empleo y por el Instituto Social de la Marina.*

La Agencia Española de Empleo gestionará las políticas relativas a la intermediación y colocación en el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo de fomento de empleo en el ámbito estatal y de formación en el trabajo en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas.

El Instituto Social de la Marina gestionará las políticas activas de empleo de fomento de empleo y de formación en el trabajo para las personas trabajadoras del mar en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla y en aquellos territorios en los que dichas funciones no se hayan traspasado a la Comunidad Autónoma correspondiente.

Disposición transitoria segunda. *Régimen competencial, presupuestario y de rendición de cuentas transitorio.*

1. Hasta la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, el actual Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., asumirá el ejercicio de las funciones recogidas en el artículo 22 de esta ley que se adecúen al contenido de las funciones encomendadas por el artículo 18 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el artículo 2 del Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal o por las que le otorgue cualquier otra norma.

2. En tanto en cuanto la Agencia Española de Empleo no disponga de presupuesto propio aprobado mediante norma con rango de ley, sus gastos se imputarán en la forma y con cargo a los créditos previstos para el Servicio Público de Empleo Estatal.

Mientras la Agencia Española de Empleo no disponga de presupuesto propio, no se alterará la estructura presupuestaria vigente, desarrollando la Agencia su actuación de acuerdo con el régimen presupuestario, de contabilidad y control y de rendición de cuentas aplicable al Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos previstos en las leyes de presupuestos generales del Estado anuales y en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.*

Los servicios incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, regulados en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo continuarán prestándose en el marco del Sistema Nacional de Empleo en los términos vigentes a la entrada en vigor de esta ley, hasta que se produzca la revisión del marco normativo de la citada Cartera Común conforme a lo dispuesto en el artículo 61.

Disposición transitoria cuarta. *Entidades que colaboran en la gestión del empleo.*

Las entidades que, a la entrada en vigor de esta ley, colaborasen con los servicios públicos de empleo mantendrán tal condición de acuerdo con la normativa en virtud de la cual se estableció la colaboración, en tanto no se desarrolle reglamentariamente un nuevo régimen de colaboración con los servicios públicos de empleo.

Esta regulación establecerá los requisitos mínimos de las entidades para colaborar en la gestión, sin perjuicio del desarrollo que en cada Comunidad Autónoma pueda hacerse de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Régimen aplicable a los procedimientos de oficio admitidos a trámite a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.*

El procedimiento de oficio previsto en el artículo 148.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, seguirá siendo de aplicación respecto de aquellas demandas cuya admisión a trámite se haya producido con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley y, particularmente:

a) El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo.

b) La disposición adicional octava de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. Queda derogado el artículo 19 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

[. . .]

Disposición final undécima. *Modernización del Portal Único de Empleo y mejora de la coordinación y cooperación con plataformas de empleo y formación.*

La Agencia Española de Empleo impulsará las actuaciones pertinentes para modernizar el Portal Único de Empleo, así como la mejora de la coordinación y cooperación con otras plataformas e instrumentos de empleo y formación existentes, convirtiéndolo en un espacio de intercambio de información y colaboración eficaz entre todos los actores del mercado de trabajo.

Además, prestará especial atención a sus necesidades de digitalización, incorporando herramientas tecnológicas que podrán especificarse en cada momento mediante desarrollos reglamentarios.

La colaboración y cooperación se articulará mediante convenios u otros instrumentos jurídicos que se suscriban a tal efecto.

Disposición final duodécima. *Financiación de los servicios garantizados.*

La financiación necesaria para la ejecución de los servicios garantizados regulados en esta norma se realizará con base en las conclusiones del grupo de trabajo referido en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, debiendo tenerse en cuenta otros factores como la evolución del déficit público o la evolución del mercado de trabajo y sus necesidades.

Disposición final decimotercera. *Salvaguardia del rango de disposiciones reglamentarias.*

Mantiene su rango de real decreto el artículo 88 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, modificado por la disposición final sexta. En consecuencia, podrá ser modificado por una norma de ese mismo rango.

Disposición final decimocuarta. *Títulos competenciales.*

Esta ley se dicta al amparo de lo establecido en los apartados 1.ª, 7.ª y 17.ª del artículo 149.1 de la Constitución que atribuyen al Estado, respectivamente, «la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales», «la legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas» y «el régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas».

Se exceptúan de lo anterior la letra h) del artículo 22 y las referencias contenidas en esta ley a los servicios y programas de fomento del empleo, que se dictan al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución sobre «Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica», así como la regulación de los contratos-programa contenida en el artículo 32, que se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución sobre «las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas».

Disposición final decimoquinta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta ley.

Disposición final decimosexta. *Entrada en vigor.*

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

§ 4

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial]

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-11431

Norma derogada, con efectos de 2 de marzo de 2023, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, según establece la disposición derogatoria única.1.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5365

[. . .]

TÍTULO I

El Sistema Nacional de Empleo

[. . .]

CAPÍTULO II

El Servicio Público de Empleo Estatal

Artículo 15. *Concepto.*

El Servicio Público de Empleo Estatal es el organismo autónomo de la Administración General del Estado al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo, en el marco de lo establecido en esta ley.

Artículo 16. *Naturaleza y régimen jurídico.*

El Servicio Público de Empleo Estatal es un organismo autónomo de los previstos en el capítulo II del título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de su titular.

Como organismo autónomo tiene personalidad jurídica propia e independiente de la Administración General del Estado, plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus funciones, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión, rigiéndose por lo establecido en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Ley

47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y por las demás disposiciones de aplicación a los organismos autónomos de la Administración General del Estado.

Artículo 17. *Organización.*

El Servicio Público de Empleo Estatal se articula en torno a una estructura central y a una estructura periférica, para el cumplimiento de sus competencias. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

En todo caso, la estructura central se dotará de un consejo general y de una comisión ejecutiva, cuya composición y funciones se establecerán reglamentariamente, de acuerdo con las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 18. *Competencias.*

El Servicio Público de Empleo Estatal tendrá las siguientes competencias:

a) Elaborar y elevar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo que procedan.

b) Formular el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos.

c) Percibir las ayudas de fondos europeos para la cofinanciación de acciones a cargo de su presupuesto y proceder a la justificación de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.

d) Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de los Planes Anuales de Política de Empleo en colaboración con las comunidades autónomas.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.

e) Coordinar las actuaciones conjuntas de los servicios públicos de empleo en el desarrollo del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

f) Gestionar el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo y la situación de la formación para el empleo, en colaboración con las comunidades autónomas.

g) Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y protección por desempleo a nivel estatal.

h) Gestionar los servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos. Estos servicios y programas serán:

1.º Servicios y programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma, cuando estos exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra comunidad autónoma, distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.

2.º Programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma sin que implique la movilidad geográfica de los desempleados o trabajadores participantes en los mismos, cuando precisen una coordinación unificada y previo acuerdo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas en las que vayan a ejecutarse los citados programas.

3.º Servicios y programas dirigidos tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos, para la realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y ejecución de obras y servicios de interés general y social relativos a competencias exclusivas del Estado.

4.º Servicios y programas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de trabajadores inmigrantes, realizadas en sus países de origen, facilitando la ordenación de los flujos migratorios.

5.º Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

La reserva de crédito a que hace referencia este párrafo se dotará anualmente, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De los resultados de las actuaciones financiadas con cargo a los mismos se informará anualmente a dicha Conferencia Sectorial.

i) Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas comunidades autónomas.

j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores laborales. A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo, la gestión de esta prestación se desarrollará mediante sistemas de cooperación con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá colaborar con las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de las competencias.

k) Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red Eures.

l) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

[. . .]

§ 5

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 2006
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2006-22949

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La evolución reciente del mercado de trabajo en España se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo, que se sitúa en el primer trimestre de 2006 en el 4,9 por 100 en tasa de variación interanual. El incremento del empleo se ha producido tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos. El notable aumento del empleo, pese a que ha ido acompañado de una aceleración de la población activa, ha determinado un descenso de la tasa de paro, desde el 11,5 por 100 en 2002 y 2003 hasta el 9,2 por 100 en 2005 y el 9,1 por 100 en el primer trimestre de 2006, lo que significa que dicha tasa se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10 por 100.

Pese a ello, todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores. Entre estos problemas, cuya superación se encuentra entre los objetivos principales de esta Ley, figuran la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

En relación con la tasa de temporalidad, además son relevantes los niveles particularmente elevados de las correspondientes a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados y de menores salarios y los trabajadores con discapacidad.

II

A la hora de afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, conviene recordar que la concertación y el diálogo social desarrollados en España en los últimos treinta años han contribuido decisivamente a las profundas transformaciones políticas, económicas y sociales que ha experimentado nuestro país en ese periodo.

El destacado papel desempeñado en este proceso por los interlocutores sociales, y más concretamente por las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores, ha sido posible gracias al reconocimiento que el artículo 7 de la Constitución hace de tales organizaciones para la defensa y promoción de los intereses que les son propios.

La experiencia de los más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores nos enseña que los cambios y reformas del modelo de relaciones laborales y del mercado de trabajo de las que se han derivado efectos más positivos para la economía española, para la creación de empleo y para mejorar la situación de los trabajadores, son siempre aquellas que han tenido su origen en el diálogo, en la concertación y en el consenso social.

Por ello, el mercado de trabajo fue, lógicamente, uno de los ámbitos del diálogo social que se incluyeron en la Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, Empleo estable y Cohesión social» suscrita el 8 de julio de 2004 por el Presidente del Gobierno, los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los Secretarios Generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En la indicada Declaración, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos compartieron el diagnóstico sobre el doble problema del mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad. Además, se comprometieron a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo, así como la adecuada protección de los trabajadores ante la falta de empleo, fueron considerados también objetivos imprescindibles e inaplazables.

III

El diálogo social sobre mercado de trabajo se inició encomendando a una comisión de expertos la realización de un informe para evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el periodo 1992-1994 hasta la actualidad. La comisión de expertos hizo entrega de su informe, «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas», en enero de 2005.

Desde la primavera de 2005, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos han venido desarrollando un proceso de diálogo y negociación sobre el mercado de trabajo. Las reuniones celebradas por la Mesa de Diálogo Social, junto con los documentos de propuestas presentados por todas las partes, han permitido profundizar de forma detallada y precisa en el conjunto de aspectos que, a juicio de cada interlocutor, inciden en el crecimiento del empleo, la mejora de la estabilidad laboral y la utilización adecuada de la contratación temporal.

Dando por concluidos los trabajos previstos en la Declaración de julio de 2004 en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el pasado 9 de mayo el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», que constituye una nueva manifestación de la concertación social y del consenso que, como se señaló antes, tan positivos efectos ha producido tradicionalmente para el mercado de trabajo.

Después de ratificar su compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, los firmantes señalan en el preámbulo del Acuerdo que «resulta fundamental impulsar un modelo de

crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección».

El Gobierno y los interlocutores sociales recuerdan también que «las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental, elementos esenciales para el crecimiento y la calidad del empleo».

El «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», en tanto que plasmación del consenso entre las partes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

Las medidas que incluye el Acuerdo se dirigen, por tanto, a afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, insuficiente volumen de empleo y elevada temporalidad, pudiéndose agrupar tales medidas en tres grandes capítulos.

En primer lugar, el Acuerdo contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.

En segundo lugar el Acuerdo incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también el refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

En tercer lugar, se acuerdan medidas destinadas, por una parte, a potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

En suma, el Acuerdo supone una apuesta estratégica del Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos por la estabilidad del empleo.

IV

Los firmantes del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» han encomendado al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución a las medidas incluidas en el mismo con la mayor urgencia posible, manifestando su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

A través del decreto ley del que procede la presente Ley se ha venido a dar urgente ejecución a aquellas medidas contenidas en el Acuerdo que exigen la adopción o modificación de normas con rango de Ley. Puesto que las medidas se van a ejecutar en el ámbito de las relaciones laborales, dependiendo por ello de manera sustancial de los criterios y actitudes de sus protagonistas, la norma recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo, como garantía de la efectividad de la nueva regulación.

La presente Ley se estructura en tres capítulos. El primero de ellos incluye las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el nuevo Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos y la reducción de cotizaciones empresariales. El segundo capítulo recoge diversas modificaciones de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial. Y el tercero, las mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

El nuevo Programa de Fomento del Empleo se dirige fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas. A tal fin se concentran los apoyos públicos en la contratación estable y se favorece la conversión de

empleos que hoy son temporales en fijos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional y vigencia limitada. Para alcanzar los objetivos arriba señalados, se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida de acuerdo con los siguientes criterios: mejor selección de los colectivos beneficiarios; simplificación de las cuantías de las bonificaciones; ampliación de la duración de los incentivos con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo; y sustitución de los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación, salvo en el caso de la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo.

Por otra parte, partiendo de que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, merece a la vista de sus resultados una valoración positiva, no parece oportuno introducir alteraciones sustanciales en la legislación laboral. Sin embargo, resulta necesario revisar los límites temporales actualmente vigentes, contenidos en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Igualmente, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual, que se concreta en una reducción inicial de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 y que irá seguida de otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008 que se establecerá en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial, sin por ello afectar el equilibrio financiero de la institución.

En materia de contratación temporal, siendo objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, se incluyen en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador. Se deroga también la figura del contrato temporal de inserción, que no ha cumplido las expectativas para las que se había creado, y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se actualizan algunos elementos de la legislación vigente con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva sea compatible con la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Por otra parte, se procede a deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, se incorpora al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Dentro de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, se mejora la protección de los trabajadores dispensada por el Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial. Para ello, se modifican los límites y topes de cálculo actualmente aplicados (cuantía del salario mínimo, consideración de las pagas extraordinarias, número de días de salario e indemnización adeudados), y se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA algunas que no figuran en la actual redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (indemnizaciones por determinadas extinciones de contratos por causas objetivas o en el marco de un procedimiento concursal, así como las debidas por finalización de contratos temporales).

La protección de los trabajadores ante la falta de empleo se ve completada a través de las modificaciones que se introducen en el Texto Refundido de la Ley General de la

Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Un examen del sistema de protección por desempleo ha permitido identificar determinados colectivos específicos cuya protección conviene reforzar como son, entre otros, los mayores de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares así como los trabajadores fijos discontinuos. Por todo ello, se incluyen una serie de medidas para mejorar la cobertura y protección de esos colectivos.

Por otro lado, entre los objetivos compartidos por los firmantes del Acuerdo figura el de reforzar el Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la eficacia y la eficiencia del mismo. Para ello, se articula en la Ley la necesaria consulta y participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas de la Inspección, en los ámbitos estatal y autonómico.

Finalmente, con objeto de potenciar la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, se incluye en esta Ley el necesario establecimiento de un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, que garantice la adecuada coordinación con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

V

Asimismo, en coherencia con el compromiso asumido por los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 en cuanto al estudio de la revalorización de instituciones laborales como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se incluye en esta Ley una disposición, igualmente consensuada, para que asuma funciones de observatorio de la negociación colectiva, previéndose la adaptación por el Gobierno de su marco jurídico institucional.

VI

El crecimiento más sólido es el que se basa en el empleo estable y el desarrollo de más calidad es el que se basa en el empleo de calidad.

Para que la economía española y nuestro mercado de trabajo puedan empezar a beneficiarse de manera inmediata de los positivos efectos que sin duda se derivarán de las medidas incluidas en el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» resulta necesario y urgente ponerlas en marcha cuanto antes, tanto más cuando se trata de medidas consensuadas entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

La aplicación conjunta y coordinada del conjunto de medidas acordadas, todas ellas en la dirección adecuada, supondrá un avance hacia los objetivos de reducir progresivamente la tasa de temporalidad, preservar e impulsar la creación de empleo, afianzar la seguridad y los derechos de los trabajadores y no reducir la flexibilidad necesaria para el funcionamiento de las empresas.

La firma pública el pasado 9 de mayo del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» ha permitido a cuantos intervienen en el mercado de trabajo conocer el contenido de las medidas acordadas. A la hora de proceder a su ejecución normativa, debe resaltarse que algunas de esas medidas (en particular, las referidas al plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo) incluyen plazos tasados que pueden estar afectando ya a decisiones empresariales sobre contratación estable de trabajadores o sobre conversión de contratos temporales en fijos.

La creación de empleo, el impulso de la contratación indefinida, la reducción de la tasa de temporalidad, la mejora de la protección de los trabajadores ante la falta de empleo y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo son en todos los casos objetivos tan legítimos como inaplazables, de los que sin duda van a derivarse efectos muy beneficiosos para nuestra economía y nuestro mercado de trabajo y, más en general, para la sociedad española.

CAPÍTULO I

Medidas de impulso de la contratación indefinida

Sección 1.ª Programa de fomento del empleo

Artículo 1. *Objeto del Programa y beneficiarios.*

(Derogado)

Artículo 2. *Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.*

1. **(Derogado)**

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4. a 8. **(Derogados)**

Artículo 3. *Plan extraordinario para la contratación indefinida de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares.*

(Derogado)

Artículo 4. *Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.*

(Derogado)

Artículo 5. *Requisitos de los beneficiarios.*

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 6. *Exclusiones.*

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de

empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c) y d) no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Artículo 7. *Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.*

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial

anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

Artículo 8. *Mantenimiento de bonificaciones.*

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

Artículo 9. *Reintegro de los beneficios.*

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Sección 2.ª Contrato de fomento de la contratación indefinida

Artículo 10. *Modificación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, queda modificada como sigue:

Uno. La letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera queda redactada en los siguientes términos:

«b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante

un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.»

Dos. Se añade un segundo párrafo al apartado 4 de la disposición adicional primera con la siguiente redacción:

«Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1 b) de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.»

Sección 3.ª Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos

Artículo 11. *Modificación de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.*

El número 2 del apartado Nueve del artículo 110 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, queda redactado en los siguientes términos:

«2. A partir del 1 de julio de 2006, los tipos de cotización serán los siguientes:

A. Para la contingencia de desempleo:

a) Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30 por ciento, del que el 5,75 por ciento será a cargo del empresario y el 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

b) Contratación de duración determinada:

1.º Contratación de duración determinada a tiempo completo: el 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

2.º Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 9,30 por ciento, del que el 7,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

El tipo de cotización para los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será el fijado en el apartado 1.º, párrafo b) anterior, para la contratación de duración determinada a tiempo completo, salvo cuando sea de aplicación el tipo de cotización previsto en el párrafo a) anterior, para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30 por ciento.

B. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,20 por ciento a cargo exclusivo de la empresa.

C. Para la cotización por Formación Profesional, el 0,70 por ciento, siendo el 0,60 por ciento a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento a cargo del trabajador.»

CAPÍTULO II

Modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores

Artículo 12. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

El Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. La letra a) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada del siguiente modo:

> «a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
>
> El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
>
> El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.»

Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado en los siguientes términos:

> «5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
>
> Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
>
> Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»

Tres. Se modifica el párrafo segundo del artículo 33.1, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

> «2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley,

y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

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

Cinco. Se modifica el párrafo primero del apartado 7 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

«7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.»

Seis. Se modifica el párrafo primero del apartado 8 del artículo 33, que queda redactado en los siguientes términos:

«8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.»

Siete. El apartado 4 del artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

«4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
b) Objeto y duración de la contrata.
c) Lugar de ejecución de la contrata.
d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.»

Ocho. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende».

Nueve. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.»

Diez. El artículo 43 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 43. *Cesión de trabajadores.*

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.»

Once. El artículo 81 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 81. *Locales y tablón de anuncios.*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.»

Doce. El apartado 1 de la disposición adicional segunda queda redactado del siguiente modo:

«1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.»

Trece. La disposición adicional decimoquinta queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoquinta. *Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.*

Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»

Artículo 13. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

La letra c) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactada en los siguientes términos:

«c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.»

Artículo 14. *Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se añade un nuevo apartado 12 al artículo 7 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.»

CAPÍTULO III

Mejora de la protección por desempleo de colectivos específicos

Artículo 15. *Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

Uno. El número 4 del apartado 1 del artículo 208 queda redactado en los términos siguientes:

«4. Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva.

Las referencias a los fijos discontinuos del Título III de esta Ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.»

Dos. La letra b) del número 1 del apartado 1 del artículo 215 que queda redactado del siguiente modo:

«b) Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.»

Tres. El número 4 del apartado 1 del artículo 215 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Los desempleados mayores de cuarenta y cinco años en la fecha en que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de setecientos veinte días

de duración, que cumplan todos los requisitos establecidos en el apartado 1.1 de este artículo, excepto el relativo al período de espera, tendrán derecho a un subsidio especial con carácter previo a la solicitud del subsidio por desempleo previsto en los párrafos a) y b) de dicho apartado 1.1, siempre que no hubiesen generado derecho a una nueva prestación de nivel contributivo o no tuviesen derecho al subsidio previsto en el apartado anterior.

Asimismo, y sin perjuicio del acceso al subsidio previsto en el párrafo anterior si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral hubieran percibido subsidio por desempleo en los períodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de cuarenta y cinco años, tendrán derecho al subsidio previsto en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el mismo, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años a lo largo de su vida laboral.»

Artículo 16. *Situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.*

Se incorporan al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, una letra c) en el apartado 1 del artículo 2, y una letra d) en el artículo 3, y se modifica el apartado 1 del artículo 5, con la siguiente redacción:

«c) Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.»

«d) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.»

«1. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo deberán solicitar de la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los quince días siguientes a la notificación del acuerdo de expulsión de la Cooperativa o, en su caso, del acta de conciliación o de la resolución judicial, del acuerdo de no admisión de la Cooperativa al interesado, de la resolución de la Autoridad Laboral a la Cooperativa, o de la fecha en que finalizó el período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada. En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general.»

Disposición adicional primera. *Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.*

1. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

5. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

6. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

7. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El Gobierno podrá modificar lo establecido en esta disposición, de acuerdo con el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Disposición adicional segunda. *Exclusión social y fomento del empleo.*

A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la Sección 1.ª del capítulo I de esta Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Disposición adicional tercera. *Financiación, aplicación y control de los incentivos del Programa de Fomento del empleo.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Modificaciones futuras de la cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.*

Las modificaciones futuras en el tipo de cotización y en la cuantía de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial estarán determinadas por la situación del excedente financiero del mismo, que podrá utilizarse como fondo de estabilización para la financiación de las necesidades anuales del organismo, todo ello previa consulta a su Consejo Rector.

Disposición adicional quinta. *Gestión de la formación profesional y Ley General de Subvenciones.*

(Derogada)

Disposición adicional sexta. *Modernización de los Servicios Públicos de Empleo.*

El Gobierno instrumentará en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal que garantice la modernización y mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Este Plan incluirá necesariamente un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal para mejorar su estructura organizativa y la situación laboral y retributiva de su personal.

Disposición adicional séptima. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

(Derogada)

Disposición adicional octava. *Modalidades de contratación en centros especiales de empleo.*

Los contratos que concierten los centros especiales de empleo con trabajadores con discapacidad a los que sea aplicable el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de

contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en cada caso.

Disposición adicional novena. *Permisos de trabajo a extranjeros, con motivo de su participación en la exposición internacional Expo Zaragoza 2008.*

Se habilita al Gobierno para establecer reglamentariamente el procedimiento necesario para la concesión de visados, permisos de trabajo y de residencia, así como de tarjetas de residencia en régimen comunitario para los trabajadores extranjeros de los países participantes, los de las Organizaciones Internacionales y los de las empresas contratadas por ellos, así como de los desplazados temporalmente a España, con motivo de su participación en la exposición internacional Expo Zaragoza 2008.

La vigencia de las autorizaciones y tarjetas que se concedan se prolongará hasta el momento en que finalice la permanencia en España con motivo de la celebración de la exposición.

Las autorizaciones administrativas y solicitudes de visado, reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 1 de enero, para los trabajadores antes citados, estarán exentas de tasas.

Disposición adicional décima. *Empleo de jóvenes.*

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, el Gobierno en el plazo de 9 meses y previo acuerdo con los agentes sociales, presentará medidas encaminadas a regular formas de contratación que optimicen su transición al mercado de trabajo.

Disposición adicional undécima. *Amortización de deudas de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado con el Fondo de Garantía Salarial.*

Las sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado que adeuden al Fondo de Garantía Salarial cantidades derivadas de convenios de recuperación firmados con el Fondo de Garantía Salarial, cuyo plazo de vencimiento fuera anterior al 8 de abril de 2001, quedarán exentas de la obligación de pago de dichas deudas, siempre que el importe de las mismas se aporte íntegramente a estas sociedades como capital social.

Esta exención quedará sin efecto si la sociedad laboral o cooperativa pierde su calificación como tal dentro de los 15 años siguientes a su constitución.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores también será de aplicación a aquellas sociedades laborales o cooperativas que se hayan subrogado en convenios de recuperación, firmados originariamente con el Fondo de Garantía Salarial por sus empresas antecesoras, siempre que éstas tuvieran a la fecha de la firma el carácter de sociedad laboral o cooperativa.

Disposición adicional duodécima. *Estrategia Global de Empleo para personas con discapacidad.*

El Gobierno de la Nación en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, y previas consultas con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias, aprobará una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008.

Dicha Estrategia contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

Esta Estrategia contará, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

Disposición transitoria primera. *Régimen aplicable a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.*

1. Los contratos de trabajo para la formación y de inserción concertados con anterioridad al 15 de junio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

2. Los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad concertados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

3. Las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a dichos contratos les será de aplicación lo establecido en el artículo 8 de esta Ley.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, podrán aplicarse las bonificaciones previstas en el apartado 3 del artículo 2 a los contratos de trabajo celebrados por los centros especiales de empleo, cualquiera que sea su titularidad, con trabajadores con discapacidad, entre el 1 de julio de 2006 y la fecha de entrada en vigor de esta Ley, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo.

La Tesorería General de la Seguridad Social impulsará de oficio la devolución de las diferencias en las cuotas correspondientes a los periodos ya ingresados como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Disposición transitoria segunda. *Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.*

(Derogada)

Disposición transitoria tercera. *Tipos de cotización aplicables a los contratos de inserción subsistentes.*

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional por los contratos de inserción subsistentes el 1 de julio de 2006 se realizará aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo de las cuotas correspondientes, siendo el tipo de cotización por la contingencia de desempleo el establecido en cada momento para la contratación indefinida.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación de las nuevas prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.*

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial que se establecen en la nueva redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables a las solicitudes de prestaciones que se presenten a partir del 15 de junio de 2006.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogados:

a) Del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

1.º El artículo 15.1.d).
2.º Las referencias al contrato de inserción contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1.c).
3.º La disposición adicional decimosexta.

b) El artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

c) Las disposiciones adicionales cuarta, apartado tres, y quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

d) La disposición adicional cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

e) La disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, excepto los apartados 1 y 2 del número Diez.

2. Se derogan las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado, contenidas en las normas que se citan a continuación, manteniéndose en vigor el resto de ayudas o subvenciones:

a) Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

b) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

c) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

3. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Consulta y participación de los interlocutores sociales y Comunidades Autónomas en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

(Derogada)

Disposición final segunda. *Autorizaciones al Gobierno.*

1. Con el fin de profundizar en la consecución de los objetivos a que responde esta Ley, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo que se regula en el mismo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación, y asimismo para que pueda establecer programas específicos para mejorar la formación y cualificación profesional y facilitar la estabilidad en el empleo y la reinserción laboral de los trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de procesos de liberalización del comercio y de la globalización.

2. Asimismo, el Gobierno podrá modificar las disposiciones incorporadas al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el artículo 16 de esta Ley en cuanto a la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Disposición final cuarta. *Políticas activas de empleo de las personas con discapacidad.*

1. El sistema de bonificación mediante porcentajes de las cotizaciones sociales por la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo

establecidos en esta Ley será de aplicación desde su entrada en vigor y hasta tanto no se adopte otra decisión en virtud de la evaluación a la que se refiere el apartado 2 siguiente, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de la disposición transitoria primera.

2. El Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, evaluarán el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

3. El Consejo Nacional de la Discapacidad emitirá informe sobre la evaluación a que se refiere esta disposición.

Disposición final quinta. *Contratación de trabajadores en situación de exclusión social.*

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores en situación de exclusión social a los que se refiere la disposición adicional segunda, el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, y previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado, aprobará una norma con rango de ley para regular el régimen de las empresas de inserción.

Disposición final sexta. *Bonificaciones en la cotización de las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, quedando redactada como sigue:

> **«Disposición adicional undécima.** *Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*
>
> Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial».

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEOLEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO

(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)				Duración
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género [art. 2.1.a) y 2.4].	1.500				4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200				4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200				4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200				Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (art. 2.1.c).	800				4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social [arts. 2.1.f) y 2.5].	600				4 años
	Personas con discapacidad (art. 2,2).			Mujeres con discapacidad (art. 2.2.3)	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art. 2.2.3)	Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).		4.500	5.350	5.700	
	- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.2).		5.100	5.950	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).	500				4 años
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO						
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de julio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3).		800				3 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL						
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).		Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
- En general		3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa		4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).		600				Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).		500				Toda la vigencia del contrato
BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO						

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).		50 por 100 de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 hasta el 100 por 100.	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).		1.200	4 años
BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO			
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).		100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.	Toda la vigencia del contrato

§ 6

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 299, de 14 de diciembre de 2007
Última modificación: 29 de diciembre de 2012
Referencia: BOE-A-2007-21492

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

I

Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en el mandato de la Constitución Española que, en el apartado 2 de su artículo 9, ordena a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, lo que motiva al legislador para que contemple la necesidad de establecer cauces adecuados que faciliten tal participación, especialmente la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentren en situaciones de dificultad y exclusión social.

Por otra parte, estas personas particularmente desfavorecidas, en situaciones de marginación o de exclusión, encuentran especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, debido a sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral, con lo que el ejercicio de un trabajo, derecho y deber de todo ciudadano consagrado en el artículo 35 de la Constitución, presenta para ellas numerosos problemas debido a la desmotivación personal, al desconocimiento o abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, así como a la carencia de niveles educativos mínimos y la falta de adaptación profesional.

Las transformaciones que están experimentando la economía, la sociedad, los continuos avances tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y en los sistemas de organización de trabajo, acompañado de la pérdida de lazos sociales y familiares, configuran algunas de las múltiples causas de la exclusión social.

La relación con el mundo del empleo es referente obligado a la hora de abordar los procesos de integración social. La población en edad laboral encuentra en el empleo no sólo

una fuente de ingresos, sino también el origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan la integración.

Un rasgo común a casi todas las situaciones de exclusión social es la dificultad para participar en los mecanismos habituales de formación e inserción laboral. Por ello es esencial involucrar en la lucha contra la exclusión social a las diferentes Administraciones Públicas, dentro de sus ámbitos de competencias y medios, a través de acciones de integración encaminadas a potenciar la plena participación de los colectivos afectados por esta situación.

La eficacia de las políticas de los poderes públicos destinadas a promover el empleo y lucha contra la exclusión social dependerá de la capacidad que éstos tengan para dar respuesta a dichas situaciones y para implicarse en las correspondientes soluciones. Este modelo de política social se basa fundamentalmente en la incorporación de nuevas formas de organización.

En el ámbito comunitario cabe resaltar que uno de los tres objetivos globales de la estrategia europea de empleo (EEE) es consolidar la inclusión social, prevenir la exclusión del mercado laboral y apoyar la integración en el empleo de las personas desfavorecidas. Las directrices integradas establecidas bajo las tres prioridades de la EEE (oferta de mano de obra; adaptabilidad; capital humano) prestan una considerable atención a la promoción de un mercado laboral inclusivo.

En este sentido, la Comunicación de la Comisión Europea de 2005 sobre la Agenda Social en la Unión Europea anunció la proposición por parte de la Comisión Europea de un Año Europeo (2010) de la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Ese año servirá para medir los progresos logrados durante la década para poner de manifiesto la especial vulnerabilidad de los grupos de población con mayores dificultades.

II

Como nuevos modelos de actuación en esta materia se encuentran las empresas de inserción, que constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad.

Las iniciativas desarrolladas por las empresas de inserción en este campo en el Estado han sido numerosas en los últimos años, y han supuesto el apoyo continuo a las personas más desfavorecidas en la sociedad que participan en las mismas, y están ligadas al territorio y a las necesidades de trabajo en la zona, buscando espacios en el mundo laboral y creando puestos de trabajo.

Son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción social, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas para su posterior colocación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo.

Las metodologías que se desarrollan durante un itinerario de inserción, dentro del cuál se lleva a cabo la actividad laboral en la empresa de inserción, tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

Se trata de regular las empresas de inserción con el objetivo de servir como un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario.

Por todo ello, se considera necesario establecer a nivel nacional un marco legal para las empresas de inserción tal y como se determina en el Programa Nacional de Reformas del Reino de España y en el IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2006-2008, que propicie y promueva el empleo de personas en situación de exclusión para su incorporación al mercado de trabajo.

En este sentido, la disposición final quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, incorpora el mandato de aprobar una norma con rango de ley, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la misma, y previa consulta con las

organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluyendo a las del sector afectado, con el fin de regular el régimen de las empresas de inserción.

En la discusión de los distintos borradores elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se han considerado, las aportaciones llevadas a cabo por los agentes sociales, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en proceso de consulta, así como las opiniones versadas por el propio sector de las empresas de inserción representadas por FEDEI-CEPES. Asimismo, las distintas Comunidades Autónomas han sido tenidas en cuenta, tanto en la fase de borrador como en la fase de anteproyecto por medio del intercambio de criterios efectuado en la Conferencia Sectorial celebrada para tratar específicamente la información sobre el texto presentado en el Consejo de Ministros.

El Consejo Económico y Social ha emitido dictamen con fecha de 27 de junio de 2007, habiéndose incorporado distintas observaciones realizadas al referido texto.

III

La presente norma se inscribe dentro de la competencia exclusiva que el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución atribuye al Estado en materia de legislación laboral, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en materia de Asistencia Social.

La Ley se estructura en seis Capítulos, con dieciocho artículos, cinco Disposiciones adicionales, tres Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y seis Disposiciones finales.

En el Capítulo I se establecen el objeto y los fines de la Ley, pasándose a definir los trabajadores contratados por las empresas de inserción destinatarios de los procesos y medidas para la inserción sociolaboral: personas en situación de exclusión social, con especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, y pertenecientes a colectivos socialmente desfavorecidos.

Los colectivos en situación de exclusión social se determinan de conformidad con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, añadiendo a los colectivos procedentes de centros de alojamiento alternativo y los procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La calificación de la situación de exclusión social se confiere a los Servicios Sociales Públicos competentes. A tales efectos se consideran competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como, en el ámbito local, los determinados por los municipios de acuerdo con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Se definen los itinerarios de inserción sociolaboral, que seguirán estas personas, dentro de los cuáles desarrollarán su actividad laboral de tránsito como un medio más para facilitar su integración en la sociedad.

El Capítulo II establece el régimen jurídico de las empresas de inserción. La empresa de inserción que define la norma es aquella sociedad mercantil, incluidas por tanto las sociedades laborales, o sociedad cooperativa que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios, teniendo como fin primordial de su objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.

Por otra parte, dado que las empresas de inserción responden a la finalidad de la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, junto al hecho de una necesaria tutela por parte de las Administraciones Públicas, tienen que reinvertir la mayor parte de sus posibles beneficios económicos en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas o de inserción.

Asimismo, se regula el porcentaje de trabajadores en proceso de inserción que estas empresas deben tener respecto al total de los trabajadores de la plantilla.

Además, el fin de inserción social de este tipo de empresas, hace necesario recoger el requisito indispensable de estar éstas promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, definiéndolas y estableciéndose el porcentaje de la participación en aquéllas.

Finalmente, se recoge la creación de un Registro Administrativo de las Empresas de Inserción en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a efectos informativos, sin perjuicio de las competencias ejercidas en esta materia por las Comunidades Autónomas.

Se definen en la norma los actos registrales, de calificación y descalificación así como la documentación sujeta a constancia registral.

En el Capítulo III se define la actuación de la Administración Pública responsable, en cada caso, de los Servicios Sociales Públicos competentes y de los Servicios Públicos de Empleo en relación con los procesos de inserción, contemplándose acciones previas a la incorporación de los trabajadores a las empresas de inserción, así como de seguimiento y apoyo a éstos una vez finalizada su estancia en dichas empresas.

En el Capítulo IV se desarrolla la relación laboral a concertarse entre un trabajador calificado en situación de exclusión y una empresa de inserción, teniendo por objeto la prestación de un trabajo retribuido acompañado de un itinerario de inserción personalizado previamente definido.

En su regulación se han tenido en cuenta las características de los trabajadores en proceso de inserción, así como las peculiaridades de la empresa de inserción, situando la relación laboral dentro del marco común que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, contemplándose en el texto determinadas particularidades inherentes a las relaciones y condiciones de trabajo existentes en estas empresas.

Como principal característica, se adapta el contrato de trabajo temporal de fomento del empleo como modalidad contractual vinculada a la ejecución de un itinerario de inserción, pudiendo concertarse, como regla general, por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años.

Dentro de las medidas de promoción de las empresas de inserción se contemplan, en el Capítulo V, diversas ayudas encaminadas a la contratación de personas calificadas en situación de exclusión social, así como una serie de subvenciones que pudieran compensar los sobrecostes laborales por la menor productividad de estas personas en la actividad empresarial, y las ayudas correspondientes al seguimiento del itinerario de inserción social.

Asimismo, se reconocen otras ayudas para la creación y desarrollo de empresas de inserción.

El Capítulo VI está dedicado al establecimiento del Régimen de infracciones y sanciones, que se desarrolla mediante la Disposición final primera.

Entre las disposiciones adicionales, se recoge, como consecuencia de las demandas de distintas Comunidades Autónomas en la Conferencia Sectorial celebrada para el informe de la presente Ley, la designación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como la competencia de los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, a los efectos de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del cumplimiento de los fines previstos en esta norma. De igual forma, se introduce la exceptuación del cómputo de trabajadores en procesos de inserción para trabajadores no socios en Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades laborales para evitar la modificación normativa de estas sociedades. Asimismo, se contemplan como condiciones especiales de ejecución de los contratos la inclusión de consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público. Además, se prevé en la Disposición adicional cuarta, el establecimiento de medidas de apoyo específicas para trabajadores procedentes de empresas de inserción así como para las empresas que los contraten de forma indefinida. Finalmente, la Disposición final tercera modifica la Disposición adicional segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en relación a la exclusión social y fomento del empleo, debiendo considerarse el artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

A raíz de las peticiones de varias Comunidades Autónomas en la Conferencia Sectorial celebrada para el informe de la presente Ley, la Disposición transitoria primera establece un periodo de adaptación de las empresas de inserción ya existentes a las previsiones contenidas en la Ley, así como para la adaptación de la normativa autonómica y en especial la transitoriedad de los contratos de trabajo existentes antes de la entrada en vigor de la Ley.

La Disposición transitoria segunda determina que las Fundaciones y Asociaciones que, a la fecha de entrada en vigor de la Ley, mantengan actividades de inserción sociolaboral en los términos definidos para las Empresas de Inserción, disfrutarán de un período en el que, manteniendo estas actividades, puedan adoptar la forma jurídica que les permita ser calificadas como empresas de inserción. La Disposición transitoria tercera recoge el supuesto de ejercicio de las funciones registrales y de calificación por parte del Registro a crear por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de carácter informativo en el caso de que las competencias de las Comunidades Autónomas sobre este particular no hayan sido ejercidas.

En cuanto a las disposiciones finales, debe señalarse que la Disposición final primera desarrolla el artículo 18 de la Ley, introduciendo las modificaciones pertinentes en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Por último, la Ley, en su Disposición final segunda recoge la posibilidad del Gobierno de modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social del artículo 2.1, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, incluidas las del sector afectado, y previo informe emitido por las Comunidades Autónomas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y fines.*

1. La presente Ley tiene por objeto regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el contenido de esta Ley se extiende a:

a) Establecer una regulación propia para las empresas de inserción, que posibilite su desarrollo y consolidación.

b) Determinar para las empresas de inserción los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir, a través de los itinerarios de inserción, para la incorporación al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión social.

c) Establecer un conjunto de medidas para la promoción de la inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción y delimitar las situaciones que, en su caso, puedan determinar la adopción de tales medidas.

2. El objetivo del trabajo de estas personas en las empresas de inserción es lograr su integración en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual, la empresa de inserción contratante facilitará a sus trabajadores el acceso a la formación y a la orientación a través de las acciones y medidas que se establecen en esta Ley.

Artículo 2. *Trabajadores de las empresas de inserción.*

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

2. La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Se entiende por Servicios Sociales competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como los determinados por las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Artículo 3. *Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción.*

1. Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

2. Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

CAPÍTULO II

Las empresas de inserción

Artículo 4. *Concepto de empresa de inserción.*

Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos

personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Artículo 5. *Requisitos.*

Las empresas de inserción a efectos de esta Ley, además de cumplir con lo establecido en el artículo anterior, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.

c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

e) Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

f) Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.

g) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Artículo 6. *Entidades promotoras.*

Tendrán tal consideración las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las que participarán en los términos recogidos en la letra a) del artículo anterior.

Artículo 7. *Calificación.*

1. La calificación de una empresa como empresa de inserción corresponderá al Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma en donde se encuentre su centro de trabajo.

2. Para solicitar la calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo, la sociedad mercantil o cooperativa, deberá encontrarse previamente inscrita como tal en el Registro Mercantil o en el Registro de Sociedades Cooperativas, debiendo acreditar los requisitos legalmente requeridos para tal calificación en la forma y con el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

Las empresas de inserción vendrán obligadas a acreditar su calificación, así como el cumplimiento exigido en el artículo 5 de esta Ley, ante las respectivas Comunidades Autónomas donde tengan centros de trabajo.

Con objeto de acreditar los requisitos de calificación establecidos en las letras c), e) y f) del artículo 5, se otorgará por el Órgano Administrativo competente la calificación provisional como empresa de inserción si se cumplen los requisitos de calificación establecidos en las letras a), b), d) y g) del citado artículo.

La calificación definitiva de la empresa de inserción se certificará por el Registro administrativo competente cuando puedan acreditarse ante el mismo los requisitos de las letras c), e) y f) del mencionado artículo en el plazo no superior al año desde la calificación provisional.

3. Las empresas de inserción podrán incluir en su denominación los términos «empresa de inserción» o su abreviatura «e.i».

4. La obtención de la calificación de empresa de inserción, por una de las sociedades susceptibles de ser calificadas como tal, no se considerará transformación societaria.

Artículo 8. *Pérdida de la calificación de empresa de inserción.*

1. Serán causas legales de descalificación como empresa de inserción:

a) Incumplir el fin definido en el artículo 4 de esta Ley.

b) Dejar de reunir los requisitos que determinaron su calificación.

2. La descalificación como empresa de inserción será acordada por el órgano competente de la calificación, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La descalificación, una vez firme en vía administrativa, surtirá de oficio efectos de baja registral y no implicará necesariamente la disolución de la sociedad.

Artículo 9. *Registros e información sujeta a constancia registral.*

1. Las empresas de inserción deberán inscribirse en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se creará en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Registro Administrativo de Empresas de Inserción a los únicos efectos de coordinación e intercambio de información.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mantendrá actualizado dicho Registro y proporcionará semestralmente información estadística sobre el número de empresas de inserción, sector de actividad económica, número de trabajadores en proceso de inserción y de trabajadores de plantilla y tipos de contratos respectivos.

3. Las empresas de inserción, una vez inscritas, vendrán obligadas a presentar en el Registro Administrativo competente de la Comunidad Autónoma dentro de los plazos que se determinen, la siguiente documentación, sin perjuicio de aquella otra que se pueda establecer por parte de las Comunidades Autónomas:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten su calificación, una vez inscritas en los Registros competentes a su forma jurídica.

b) El plan de actividades y el presupuesto de cada año con anterioridad al inicio del mismo.

c) Las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondiente al cierre de cada ejercicio económico, sin perjuicio de las obligaciones de depositar las cuentas y el informe de gestión en los Registros que correspondan a su forma jurídica.

CAPÍTULO III

Empresas de inserción y Administraciones Públicas

Artículo 10. *Actuaciones de las Administraciones Públicas.*

1. Las empresas de inserción, para poder llevar a cabo las actuaciones de inserción de los trabajadores excluidos sociales contratados por las mismas, podrán disponer de los servicios de intervención y acompañamiento social que realicen los Servicios Sociales Públicos competentes y aplicar, asimismo, los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo.

2. Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Sociales Públicos competentes a efectos de:

a) Acreditar las situaciones de exclusión social a las que se refiere el apartado 1 del artículo 2.

b) Poder acceder a los servicios de intervención y acompañamiento social que proporcionan los indicados servicios, descritos en el artículo 3 de esta Ley, a los trabajadores durante su proceso de inserción dentro de la empresa.

c) Facilitar el seguimiento que corresponde hacer a los indicados servicios de los itinerarios y procesos de inserción sociolaboral de los trabajadores y prestar apoyo a aquéllos que se incorporen a un puesto de trabajo en el mercado de trabajo ordinario, una vez finalizado su proceso de inserción.

d) Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.

3. Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Públicos de Empleo a efectos de:

a) Efectuar el seguimiento de los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores y proporcionar, en su caso, formación, que corresponde a los indicados servicios, tanto durante el tiempo que permanezcan contratados en la empresa de inserción como con posterioridad al mismo.

b) Certificar, antes de la celebración del contrato, si el trabajador, en los dos años previos a la contratación que se pretende realizar, ha prestado servicios en la misma o distinta empresa de inserción.

c) Certificar la formación adquirida en el marco del itinerario de inserción y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones.

d) Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.

CAPÍTULO IV

Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción

Artículo 11. *Régimen jurídico.*

Las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se concierten entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el resto de la legislación laboral, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley.

Artículo 12. *Contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.

Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley.

2. El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.

Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

Artículo 13. *Condiciones de trabajo.*

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

1. El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos competentes.

2. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.

3. Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos.

Artículo 14. *Extinción y suspensión del contrato.*

1. Los contratos de trabajo se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades establecidas en este artículo.

2. No será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas establecida en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, ni tampoco dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo a efectos del citado artículo 52 d).

3. No será de aplicación a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1 d) de esta Ley la causa de despido disciplinario establecida en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos en que, durante la vigencia del contrato, la empresa de inserción tuviera conocimiento de que el trabajador incurre en la causa mencionada en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de los Servicios Sociales Públicos competentes, a fin de que por los mismos se proponga al trabajador afectado iniciar un proceso de deshabituación o desintoxicación. En este caso, el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando, a juicio de los citados Servicios Sociales, fuera necesario para el éxito de dicho proceso. Si el trabajador no iniciara dicho proceso de deshabituación o desintoxicación, o lo abandonara sin causa justificada, se considerará un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario de inserción, siendo entonces de aplicación lo establecido en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los Servicios Sociales Públicos competentes emitirán informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa.

Asimismo, el empresario comunicará a los citados Servicios y a los Servicios Públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea también la causa de extinción del contrato.

Artículo 15. *Contrato temporal de fomento del empleo.*

1. Las empresas de inserción y los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 2 de esta Ley podrán celebrar el contrato regulado en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con las peculiaridades establecidas en este artículo.

2. El contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

3. No podrán ser contratados los trabajadores que, en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo, salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

4. El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse hasta alcanzar la referida duración máxima, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán informar sobre la adecuación de la prórroga.

5. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

6. No será de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2, 5 y 6 de la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

7. La contratación de trabajadores en situación de exclusión social por las empresas de inserción mediante el contrato regulado en este artículo dará derecho a la bonificación aplicable a la contratación temporal prevista en el artículo 16.3.

CAPÍTULO V

De las Medidas de Promoción

Artículo 16. *Promoción de las empresas de inserción.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, actuarán en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, en atención a que puedan cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario.

2. Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i.

3. Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:

a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

b) Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción.

c) Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

4. Las empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas podrán ser beneficiarias de las ayudas a que se refiere el apartado anterior.

5. Las empresas de inserción o las entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral a los que se refiere el artículo 3 de esta Ley podrán recibir ayudas de la administración correspondiente para la ejecución de los mismos.

6. Para defender los intereses de las empresas de inserción, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las empresas de inserción, dentro del respeto a las normas de defensa de la competencia, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, tanto a nivel autonómico como estatal. Estas estructuras asociativas representativas de las empresas de inserción podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento.

Artículo 17. *Régimen jurídico de ayudas o subvenciones.*

A las ayudas y subvenciones reguladas en la presente Ley les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

CAPÍTULO VI

Infracciones y Sanciones

Artículo 18. *Infracciones y sujetos responsables.*

1. Las acciones u omisiones de los empresarios titulares de una empresa de inserción que incumplan las obligaciones que se establecen y tipifican en esta Ley, constituirán infracción administrativa en el orden social y serán objeto de sanción conforme a lo establecido en las disposiciones generales y comunes del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Disposición adicional primera. *Aplicación de la normativa de la Ley de Contratos del Sector Público.*

Las condiciones especiales de ejecución de los contratos podrán incluir consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público.

Disposición adicional segunda. *Cómputo de trabajadores en proceso de inserción.*

Los trabajadores con contrato temporal de fomento del empleo no se computarán a efectos del establecimiento del porcentaje máximo autorizado de participación de trabajadores no socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales.

Disposición adicional tercera. *Evaluación y seguimiento del cumplimiento de la norma.*

Los Servicios Públicos de Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas ejercerán la competencia de evaluar, coordinar y velar por el cumplimiento de los fines previstos en esta norma respecto a las empresas de inserción en su ámbito territorial y competencial.

El Consejo para el Fomento de la Economía Social, creado por Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas y regulado por el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, adoptará, entre sus competencias, las de coordinar y velar por el cumplimento de los fines previstos en esta norma.

Asimismo, corresponderá al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la coordinación y evaluación del cumplimiento de esta norma en el ámbito de sus competencias y funciones.

Disposición adicional cuarta. *Medidas de apoyo para trabajadores provenientes de empresas de inserción y para las empresas que los contraten.*

1. Se establecerán medidas específicas de apoyo a los trabajadores provenientes de empresas de inserción, para su establecimiento como trabajadores autónomos o en fórmulas de economía social.

2. A los trabajadores provenientes de empresas de inserción que hubieran sido contratados de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de esta Ley no les será de aplicación la exclusión prevista en la letra d) del artículo 6.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuando sean contratados indefinidamente por empresas ordinarias.

Disposición adicional quinta. *Informes de los Servicios Sociales Públicos.*

Los informes que se soliciten a los Servicios Sociales Públicos competentes en virtud de lo previsto en el Capítulo IV de esta Ley deberán emitirse en un plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la empresa de inserción podrá adoptar la decisión que en cada caso corresponda, respetando lo establecido en la legislación laboral.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de las empresas de inserción y de las normas autonómicas a las previsiones de la Ley.*

1. Las empresas de inserción ya existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley, para acogerse a lo regulado en la misma, deberán adaptarse a sus previsiones en un plazo de un año a partir de dicha entrada en vigor.

2. Las previsiones contenidas en los artículos 7 y 9 a efectos de calificación y registro de las empresas de inserción, serán objeto de adaptación por parte de las Comunidades Autónomas en un plazo no superior a seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Declarado inconstitucional el apartado 2, según establece la Sentencia del TC 228/2012, de 29 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-15762.

3. Los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional a cuyo amparo se celebraron.

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de determinadas Entidades a las previsiones de la Ley.*

1. Las Fundaciones y Asociaciones que mantengan actividades de inserción sociolaboral a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, dentro del año siguiente a dicha fecha, como tales entidades y para el referido ámbito funcional, podrán solicitar su inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción, y ser calificadas provisionalmente como tales, siempre que sus actividades se correspondan con las definidas para estas empresas y cumplan los demás requisitos que para su constitución establece la presente norma.

2. La calificación provisional será por un periodo transitorio de dos años, durante el cual, para adquirir la calificación definitiva como empresas de inserción, deberán adoptar la forma jurídica de sociedad mercantil o sociedad cooperativa.

Disposición transitoria tercera. *Competencias en materia registral.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá ejercer las funciones a que se hace referencia en el apartado 1 del artículo 7 y en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley hasta que las Comunidades Autónomas estén en disposición de ejercerlas.

Declarada inconstitucional, según establece la Sentencia del TC 228/2012, de 29 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-15762.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la disposición adicional novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad así como cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta ley.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Los artículos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. Se introduce un apartado 13 en el artículo 2, con la siguiente redacción:

«13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.»

Dos. Se modifica el artículo 5.1, que queda redactado como sigue:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente Capítulo.»

Tres. Se añade un nueva Sección 5.ª en el Capítulo II, con la siguiente redacción:

«Sección 5.ª Infracciones en materia de empresas de inserción

Artículo 19 bis. *Infracciones de las empresas de inserción.*

Infracciones de las empresas de inserción.
1. Son infracciones graves:

a) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la creación de las empresas de inserción en la normativa aplicable.
b) Ocultar o falsear la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afectan a la calificación como empresa de inserción.
c) No facilitar el plan de actividades y el presupuesto de cada año, así como las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondientes al cierre de cada ejercicio económico.
d) No facilitar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios Públicos de Empleo la información a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
e) Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.

2. Son infracciones muy graves:

a) Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.

b) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.»

Disposición final segunda. *Normas de aplicación y desarrollo de la Ley.*

1. En lo no previsto en la presente norma, y en cuanto fuera de aplicación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

2. El Gobierno, por medio de Real Decreto, podrá modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social de acuerdo con el artículo 2.1, previo informe emitido por las Comunidades Autónomas y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado.

3. Se faculta al Gobierno para dictar cuantas otras disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Ley. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley en el marco de sus competencias.

Disposición final tercera. *Modificación de la disposición adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, quedando redactada como sigue:

«A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la Sección 1.ª del capítulo I de esta Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.»

Disposición final cuarta. *Registro Administrativo de Empresas de Inserción.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, procederá a aprobar en un plazo no superior a seis meses a partir de la publicación de esta norma en el «Boletín Oficial del Estado», el reglamento de funcionamiento del Registro Administrativo de Empresas de Inserción, que incluirá las normas de coordinación e intercambio de información registral y estadística con los Registros competentes de las Comunidades Autónomas.

Disposición final quinta. *Fundamento constitucional.*

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado, atribuida por el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución, en materias de legislación laboral, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en materia de Asistencia Social.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 7

Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 37, de 12 de febrero de 2011
Última modificación: 26 de enero de 2013
Referencia: BOE-A-2011-2701

I

La Declaración del Diálogo Social para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, firmada en julio de 2008 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, establece que «entre las fortalezas de nuestro sistema económico está sin duda el Diálogo Social que el Gobierno y los Interlocutores Sociales convienen en reforzar y dotar de mayor relevancia ante la nueva situación».

En este marco, el 2 de febrero de 2011, el Gobierno y los Interlocutores Sociales han suscrito el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que aborda, entre otras medidas, la reforma de las Políticas Activas de Empleo, incluyendo programas de carácter extraordinario y urgente para la situación coyuntural. Las líneas acordadas sobre esta reforma, y que son tenidas en cuenta en el presente real decreto-ley, tienen como principal objetivo mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo; un objetivo que se manifiesta con mayor necesidad y urgencia de alcanzarlo en la situación actual de la economía y el empleo.

La consecuencia más grave de la crisis económica y financiera en nuestro mercado laboral es el importante aumento de las personas en situación de desempleo. La encuesta de población activa, correspondiente al cuarto trimestre de 2010, cifra la tasa de paro en el 20,33 %, doce puntos por encima de la existente a finales de 2007. Este nivel de desempleo, que afecta a cerca de 4.700.000 personas, constituye un coste personal y social para muchos trabajadores y trabajadoras y para sus familias; y, además, supone un lastre inasumible para el crecimiento de nuestra economía y del empleo.

En esta coyuntura adversa ya se detectan actividades que están generando empleo y a las que se debe prestar más atención para favorecer su crecimiento, pero son las ramas de actividad que más puestos de trabajo han perdido durante la crisis las que, en los años anteriores a la misma, crearon más empleo (principalmente construcción, industria manufacturera, comercio, hostelería y servicios de comidas y bebidas). Además, son actividades con un fuerte peso en la ocupación total y en las que se da la mayor concentración de empleo temporal.

Esto ilustra los problemas estructurales de nuestra economía y sus repercusiones en el funcionamiento y la situación actual del mercado de trabajo. Lo que viene a confirmar la necesidad inaplazable de promover un cambio de modelo productivo que permita a la economía española seguir avanzando hacia un crecimiento económico robusto y sostenido

que se traduzca en un nivel de creación de empleo capaz de reducir el número de personas desempleadas.

Para afrontar esta situación, el Gobierno está acometiendo un conjunto de reformas estructurales y medidas urgentes en el marco de la Estrategia de Economía Sostenible, destinadas a acelerar la renovación de nuestro modelo productivo con la finalidad de hacer más resistente nuestra economía frente a las perturbaciones externas, mejorar su competitividad a medio y largo plazo, fortalecer los pilares de nuestro estado de bienestar y generar más empleo. En esta línea se sitúan, en lo que concierne al ámbito laboral, las medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y las actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

Asimismo, dentro de esta perspectiva integral en el impulso de las reformas que nuestro país necesita en el contexto económico y laboral en que nos encontramos, adquieren su justificación y plena dimensión las medidas urgentes para la mejora de la situación del empleo que se establecen en el presente real decreto-ley.

II

En la dirección del objetivo de mejorar la situación del empleo en nuestro país, y como medida de carácter coyuntural, es necesario poner en marcha en 2011 un plan de choque, con efectividad a corto plazo, dirigido especialmente a la reducción del desempleo de jóvenes y personas en paro de larga duración, a la recualificación profesional de las personas que hayan agotado la protección por desempleo y a la realización de acciones de mejora de la empleabilidad para personas con especiales dificultades de inserción laboral, derivadas de su baja cualificación.

La primera medida contemplada en este real decreto-ley es un programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, que persigue incrementar las posibilidades de colocación de los jóvenes y personas en desempleo de larga duración mediante una reducción muy importante de las cuotas empresariales a la Seguridad Social –que puede llegar al 100 %– para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada oscile entre el 50 % y el 75 % de la habitual y la duración del contrato no sea inferior a seis meses.

Además, se prevé que, en el caso de que estos contratos tengan naturaleza temporal, su transformación en indefinidos, en las condiciones previstas en la norma, podrá dar lugar a la obtención de otros beneficios.

La segunda medida es un programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo que permitan su recualificación para incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente en sectores emergentes y con potencial de crecimiento. Las personas participantes en estas acciones con menores rentas podrán recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75 % del IPREM mensual, durante un máximo de seis meses.

Una tercera medida consiste en acciones de mejora de la empleabilidad que, fruto de la realización de itinerarios individuales y personalizados de empleo, combinen actuaciones de orientación y formación para el empleo dirigidas a jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, personas procedentes del sector de la construcción u otros sectores afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan dificultades de inserción laboral derivadas de su baja cualificación.

Finalmente, para responder mejor a las necesidades de recualificación de las personas desempleadas, y así incrementar sus oportunidades de acceso a un empleo en la coyuntura actual, se dispone que durante el año 2011, en los planes de formación de oferta dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, la participación de personas desempleadas oscilará entre el 20 % y el 40 % respecto del total de personas que inician la formación.

III

La gravedad de la situación del empleo, ya expuesta, no permite aplazar la adopción de medidas que estimulen la contratación, ni de las que se dirigen a incrementar las oportunidades de empleo para grupos específicos de trabajadores mediante la mejora de su empleabilidad, especialmente de los que han agotado la protección por desempleo. Estas

medidas, con efectividad inmediata, tienen un carácter excepcional y, en consecuencia, están limitadas en el tiempo.

Finalmente, procede destacar la participación que las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales han tenido, con sus aportaciones, en el establecimiento de las bases que han orientado las medidas contenidas en este real decreto-ley, que, como se ha dicho anteriormente, forman parte esencial del Acuerdo Social y Económico suscrito entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales el 2 de febrero de 2011.

Por consiguiente, la necesidad de la inmediata aplicación de las medidas que se adoptan constituye el hecho habilitante de extraordinaria y urgente necesidad que la Constitución exige en su artículo 86 para aprobar este real decreto-ley.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de febrero de 2011,

DISPONGO:

Artículo 1. *Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable.*

1. Podrán acogerse a las medidas previstas en este articulo las empresas que contraten, dentro del periodo de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de esta norma, de forma indefinida o temporal, a personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos desde el 1 de enero de 2011, mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial, y que reúnan alguno de estos requisitos:

a) Tener una edad igual o inferior a 30 años.

b) Llevar inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

La jornada de trabajo de estos contratos deberá estar entre el 50 % y el 75 % de la de un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En estos casos, las empresas tendrán derecho, durante los doce meses siguientes a la contratación, a una reducción del 100 % en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

2. En los supuestos de contratos temporales, podrán acceder a las reducciones de cuotas reguladas en este artículo los que se concierten por una duración inicial prevista igual o superior a seis meses, mediante cualquier modalidad de contratación de duración determinada o temporal, incluida la modalidad del contrato en prácticas, que permita su celebración a tiempo parcial conforme a lo establecido legalmente.

En ningún caso se podrá aplicar esta reducción a los contratos de trabajo celebrados bajo las modalidades de interinidad y de relevo.

3. Cuando los contratos a que se refiere este artículo se celebren con personas desempleadas que, cumpliendo los requisitos previstos en el apartado 1, sean personas con discapacidad, o tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o se encuentren en situación de exclusión social, las empresas podrán optar por aplicar las reducciones de cuotas establecidas en este artículo o las bonificaciones reguladas en el capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, si concurren los requisitos correspondientes.

4. Las empresas que, al amparo de la medida establecida en este artículo, hubieran celebrado contratos indefinidos, transcurrido el periodo de un año de aplicación de la reducción de cuotas, podrán, en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, o al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción.

5. Lo dispuesto en el número anterior será aplicable asimismo en el supuesto de contratos temporales celebrados con personas con discapacidad, o que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o se encuentren en situación de exclusión social, respecto a los que la empresa hubiera optado por la aplicación de las reducciones de cuotas según lo previsto en el apartado 3.

6. Las empresas que, de acuerdo con lo establecido en este artículo, hubieran celebrado contratos temporales y antes del transcurso de un año desde la fecha de celebración procedan a la transformación en indefinidos de dichos contratos, con la misma jornada u otra superior, tendrán derecho a las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 10 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, si en el momento de la contratación inicial las personas desempleadas contratadas reunían los requisitos a que se refiere dicho artículo. En estos casos, se descontará del período objeto de bonificación el período transcurrido de reducción.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas que hubieran celebrado contratos temporales a los que se hubieran aplicado las reducciones de cuotas establecidas en este artículo podrán transformar dichos contratos en contratos indefinidos ordinarios o en contratos de fomento de la contratación indefinida a que se refiere la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, cualquiera que sea la fecha de transformación siempre que ésta tenga lugar antes del transcurso de los doce meses siguientes a la contratación inicial.

8. Podrán beneficiarse de las reducciones establecidas en este artículo las empresas y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, podrán beneficiarse de esta medida los autónomos que contraten a personas trabajadoras pertenecientes a alguno de los colectivos objeto de la misma.

9. Las contrataciones efectuadas al amparo de lo establecido en este artículo habrán de suponer un incremento neto de la plantilla de la empresa.

Para el cálculo del incremento neto de la plantilla de la empresa, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

10. Las empresas que se acojan a estas reducciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada.

11. El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo de este artículo afectados por el incumplimiento.

12. En lo no previsto en esta disposición será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.1.c).

13. El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta medida, procederán a la evaluación del impacto de la misma y al estudio y, en su caso, propuesta sobre la regulación del trabajo a tiempo parcial que incluya, entre otros aspectos, el de la protección social de las personas contratadas bajo esta modalidad.

Artículo 2. *Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.*

1. Se aprueba un programa específico de carácter nacional que incluye medidas de política activa de empleo y ayudas económicas de acompañamiento, que tendrá una duración de seis meses desde su entrada en vigor.

2. Serán beneficiarias de este programa las personas inscritas en las Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que agoten, a partir del 16 de febrero de 2011, la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

3. Las personas beneficiarias de este programa tendrán derecho a:

a) Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de política activa de empleo dirigidas a mejorarla.

b) Participar en medidas de política activa de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesarias para que puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente en sectores emergentes y con mayor potencial de crecimiento.

c) Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75 % del IPREM mensual, hasta un máximo de seis meses, cuando la persona solicitante carezca de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Si la persona solicitante de la ayuda tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores de esa edad con, al menos, una discapacidad del 33 % o menores acogidos, se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando, además de cumplir el requisito de carencia de rentas previsto en el párrafo anterior, la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluida la persona solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se considerarán rentas las recogidas en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Así mismo, se computará como renta el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas.

4. En el supuesto de que estas personas tengan derecho a percibir los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas, la ayuda económica contemplada en el número anterior sumada al importe de aquéllas no podrá superar el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de que se superara este límite, se descontará de la ayuda regulada en el número anterior el importe que exceda de dicha cantidad.

5. Las personas beneficiarias de este programa vendrán obligadas a participar en las acciones de políticas activas de empleo y de búsqueda de empleo que les propongan los Servicios Públicos de Empleo. La ayuda prevista en la letra c) del apartado 3 podrá solicitarse una vez iniciado el itinerario individualizado y personalizado de inserción establecido en la letra a) del citado apartado, y su percepción estará condicionada a la participación en el mismo.

6. Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo la competencia de programación y gestión de las medidas de política activa de empleo de este programa. A estos efectos, destinarán el número de orientadores, promotores de empleo y personal propio necesario para la atención individualizada de las personas beneficiarias, y programarán las acciones

de recualificación y/o reinserción profesional que aseguren el acceso y participación de las mismas en estas acciones.

7. El Servicio Público de Empleo Estatal será el encargado de la concesión y pago de las ayudas económicas de acompañamiento, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 13.e) 4.º de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, las cuales se tramitarán en régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 22.2.b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

8. El Servicio Público de Empleo Estatal abonará las ayudas económicas de acompañamiento para la recualificación profesional de manera directa a las personas beneficiarias, por el procedimiento de nóminas mensuales, prorrateándose los periodos inferiores al mes, atendiendo a la fecha de inclusión efectiva en este programa. Se descontarán proporcionalmente las cantidades que correspondan por la falta de participación efectiva en las acciones y medidas incluidas en el itinerario individualizado de inserción.

La financiación de estas ayudas se realizará con cargo a los créditos establecidos al efecto en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal. Estas ayudas podrán ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

9. A fin de garantizar el correcto funcionamiento de este programa y garantizar las mismas posibilidades de acceso a todos sus potenciales beneficiarios, se habilita al Servicio Público de Empleo Estatal a desarrollar el procedimiento de concesión y pago de las ayudas, así como a establecer los mecanismos necesarios de coordinación e intercambio de información con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

10. Con el fin de analizar los resultados obtenidos por la aplicación de esta medida, se procederá a una evaluación de la misma, con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia.

Queda prorrogado el programa hasta el 15 de agosto de 2013 con posibilidad de prórroga automática, siempre que la tasa de desempleo sea superior al 20% y se reúnan, dentro del período prorrogado que corresponda, los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, según establece el art. 1 del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero Ref. BOE-A-2013-755.

Artículo 3. *Acciones de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de orientación profesional y formación para el empleo.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo se dirigirán, durante un año desde la entrada en vigor de esta norma, a jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, a personas procedentes del sector de la construcción y de otros afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan baja cualificación, para llevar a cabo acciones de mejora de su empleabilidad, mediante itinerarios individuales y personalizados de empleo, que incrementen sus oportunidades de ocupación.

2. En el seno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, se acordará, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta norma, un protocolo de coordinación, aplicación y seguimiento de la puesta en marcha de esta medida, evaluando de manera continua los resultados para realizar los ajustes y mejoras necesarios.

3. Los Servicios Públicos de Empleo destinarán a la realización de los itinerarios individuales y personalizados de empleo para los colectivos mencionados, el número de orientadores, promotores de empleo y personal propio, que determinen en función de los objetivos establecidos en el protocolo citado en el apartado anterior. A este fin, podrán también contar con el apoyo de entidades colaboradoras.

4. Las acciones de políticas activas de empleo, y especialmente las de formación profesional para el empleo y de empleo-formación, cubrirán prioritariamente todas las actuaciones que, como resultado de la elaboración de los itinerarios, requieran las personas desempleadas beneficiarias del plan para mejorar su empleabilidad.

5. Para el colectivo de jóvenes con especiales problemas de cualificación se promoverá su acercamiento a las empresas, favoreciendo para ello la utilización de los contratos

formativos y cuantas otras medidas faciliten su transición de la educación al trabajo. Asimismo, se promoverán acciones que conlleven una mayor coordinación entre las administraciones educativas y los Servicios Públicos de Empleo, con el objeto de reducir las tasas de abandono escolar temprano y de completar y mejorar los niveles de educación y formación de aquellos jóvenes que hayan abandonado sus estudios.

Artículo 4. *Inclusión de personas desempleadas en las acciones formativas dirigidas a personas ocupadas.*

Durante el año 2011, los Servicios Públicos de Empleo garantizarán que, en las convocatorias de ayudas, los acuerdos, convenios y contratos que se celebren para la ejecución de los planes de formación de oferta dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, participen en el conjunto del correspondiente plan y en relación con el total de personas que inicien la formación dentro del mismo, entre un 20 % y un 40 % de personas desempleadas.

Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo establecerán las medidas oportunas para asegurar el acceso de las personas beneficiarias de este real decreto-ley a las acciones formativas que se programen durante 2011.

Disposición adicional primera. *Financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.*

Uno. Incidencia en el Presupuesto de Gastos del Estado.

1. Para atender la financiación de las ayudas para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo, a que se refiere el presente real decreto-ley, se concede un suplemento de crédito al presupuesto de la Sección 19 «Ministerio de Trabajo e Inmigración», Servicio 03 «Secretaría General de Empleo», Programa 000X «Transferencias internas», Capítulo 4 «Transferencias corrientes», artículo 41 «A Organismos Autónomos», Concepto 412 «Para financiar el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal», por un importe de 200.000.000,00 de euros.

2. El suplemento de crédito que se concede en el párrafo anterior se financiará con Deuda Pública, quedando sin efecto lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2007, de 28 de diciembre, en los artículos 50.1 y 55.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, respecto de la financiación de los suplementos de crédito con Fondo de Contingencia.

Dos. Incidencia en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

El suplemento de crédito a que se refiere el apartado anterior financiará una ampliación de crédito en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, en los siguientes términos:

Presupuesto de ingresos

Aumentos

Denominación		Importe (euros)
19.101.400.02	Para financiar el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.	200.000.000,00
Total		200.000.000,00

Presupuestos de gastos

Suplemento de crédito

Denominación		Importe (euros)
19.101.241A.482.26	Ayudas para la recualificación profesional de las personas que hayan agotado la prestación por desempleo.	200.000.000,00
Total		200.000.000,00

Disposición adicional segunda. *Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras de más edad.*

El Gobierno, en el plazo de seis meses, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Estrategia global de empleo de las personas trabajadoras de más edad que incluya medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de dichas personas y promover la reincorporación al mismo de aquellas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.*

Se añade un nuevo apartado 4.º en el artículo 13.e) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

> «4.º Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de los mismos, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.»

Disposición adicional cuarta. *Reforzamiento de los Servicios Públicos de Empleo.*

El Gobierno, antes del 31 de diciembre de 2011, realizará, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, un Plan Estratégico para que el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas avancen progresivamente en la mejora de sus recursos humanos, materiales y tecnológicos. Para ello, entre otras medidas, se procurará la consolidación de los fondos de modernización que anualmente se distribuyen en la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, y el incremento gradual del número de efectivos de los Servicios Públicos de Empleo, al objeto de incrementar la calidad y eficacia de los servicios que prestan, de lograr su universalización y de converger con los países de nuestro entorno en esta materia.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7.ª y 17.ª

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Así mismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Disposición final tercera. *Remisiones a la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado.*

Cualquier referencia a la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado contenida en la regulación de los impuestos estatales de carácter directo se entenderá efectuada a la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado a partir de su constitución.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 8

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 47, de 23 de febrero de 2013
Última modificación: 7 de abril de 2017
Referencia: BOE-A-2013-2030

I

La economía española está caracterizada por su dinamismo tal y como ha quedado demostrado en el espectacular desarrollo de las últimas décadas. En ese tiempo se ha incrementado su integración a nivel internacional, lo que ha permitido beneficiarse de mayores oportunidades de crecimiento.

En este proceso de desarrollo se han venido acumulando desequilibrios económicos y financieros. España ha avanzado en 2012 hacia la corrección de sus vulnerabilidades, al aplicar una estrategia de política económica que persigue la transición hacia un equilibrio sostenible y sentar las bases de un crecimiento que permita generar empleo.

En este contexto, las reformas estructurales que se aplican en España desde principios de 2012 persiguen tres objetivos principales: En primer lugar, dotar a la economía española de estabilidad macroeconómica tanto en términos de déficit público e inflación como de equilibrio exterior. En segundo lugar, lograr unas entidades financieras sólidas y solventes, que permitan volver a canalizar el crédito hacia la inversión productiva. Finalmente, conseguir un alto grado de flexibilidad que permita ajustar los precios y salarios relativos, de forma que se consiga aumentar la competitividad de nuestra economía.

A partir de este conjunto de actuaciones se han superado algunos de los obstáculos fundamentales para la reactivación económica. En cualquier caso, es necesario continuar con el esfuerzo reformista para recuperar la senda del crecimiento económico y la creación de empleo.

Por ello, a efectos de desarrollar la tercera área de la citada estrategia de política económica, además de mantener y culminar las actuaciones ya iniciadas, se da comienzo a una segunda generación de reformas estructurales necesarias para volver a crecer y crear empleo.

Dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cuantitativa y cualitativa las pymes y los autónomos. Los estudios demuestran que precisamente este tipo de empresas y emprendedores constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad de generar empleo y su potencial de creación de valor.

No obstante, durante los últimos años, estos agentes económicos han registrado un descenso de la actividad económica y han tenido que desarrollar su actividad en un entorno laboral, fiscal, regulatorio y financiero que ha mermado su capacidad de adaptación a los cambios. Además, se vienen enfrentando a una dependencia estructural de la financiación de origen bancario que puede limitar, en circunstancias como las actuales, su capacidad de expansión.

El marco regulatorio e institucional en el que se desenvuelven las actividades empresariales resulta de esencial importancia para impulsar ganancias de productividad y optimizar los recursos.

Por ello, es imprescindible que desde las Administraciones Públicas se potencie y se facilite la iniciativa empresarial, especialmente en la coyuntura económica actual. Es necesario el establecimiento de un entorno que promueva la cultura emprendedora, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido.

El apoyo a la iniciativa emprendedora, al desarrollo empresarial y a la creación de empleo es la lógica común que vertebra el conjunto de medidas que se recoge en este real decreto-ley.

En este sentido, en el presente real decreto-ley se adoptan medidas, con carácter de urgencia, dirigidas a desarrollar la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, a fomentar la financiación empresarial a través de mercados alternativos, a reducir la morosidad en las operaciones comerciales y, en general, a fomentar la competitividad de la economía española.

II

El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo.

Durante el tercer trimestre de 2012, España registró una tasa de desempleo del 54,1% para los jóvenes menores de 25 años, frente al 23% de la UE-27, según datos de Eurostat.

Si atendemos al desglose de los datos de la Encuesta de población Activa (EPA) para el cuarto trimestre de 2012, la tasa de paro se sitúa en el 74% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,7% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, y en el 34,4% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años.

Además de las circunstancias derivadas de la coyuntura económica actual, existen un conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en las cifras de desempleo joven y sobre las que se propone trabajar, tales como la alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27; la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la Formación Profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.

El título I desarrolla la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que se enmarca en el objetivo de impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento, y es el resultado de un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales.

Además, responde a las recomendaciones que, en materia de empleo joven, ha realizado la Comisión Europea y se enmarca dentro de Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el Gobierno. De esta forma, está en línea con los objetivos de la «Garantía Juvenil» europea y desarrolla buena parte de las recomendaciones específicas o líneas de actuación que se proponen desde los ámbitos de la Unión Europea.

Sus objetivos pasan por mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado

laboral y fomentar el espíritu emprendedor. Y los ejes sobre los que se vertebra la Estrategia son: incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono escolar temprano.

Para hacerlo posible, la Estrategia contiene una serie de medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal.

La Estrategia pretende servir de cauce de participación a todas las instituciones públicas y privadas, a las empresas y a todo tipo de organizaciones que quieran colaborar en alcanzar sus objetivos.

Para ello, se ha articulado como un instrumento abierto, al que podrán sumarse todos aquellos que quieran contribuir con sus propias iniciativas a hacer frente al reto del empleo juvenil en cualquiera de sus formas, también la del emprendimiento y el autoempleo, y contará con un sello o distintivo que podrá ser utilizado en reconocimiento de su contribución.

Este conjunto de medidas se ha diseñado tras un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales. Igualmente, se han realizado, también, consultas a las principales entidades y asociaciones del trabajo autónomo y de la Economía Social, entre otras.

En este real decreto-ley se desarrollan un primer conjunto de medidas que se espera tengan un impacto positivo a la hora de reducir la tasa de desempleo juvenil y de mejorar la calidad y la estabilidad en el empleo.

En el capítulo I del Título I se adoptan medidas para fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes menores de 30 años entre las que destacan la implantación de una cuota inicial reducida, la compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia, o la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo.

De forma complementaria, en el capítulo II se establece un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicia una actividad emprendedora con el objetivo de incentivar la creación de empresas y reducir la carga impositiva durante los primeros años de ejercicio de una actividad.

Así, en el ámbito del Impuesto sobre Sociedades, se establece un tipo de gravamen del 15 por ciento para los primeros 300.000 euros de base imponible, y del 20 por ciento para el exceso sobre dicho importe, aplicable en el primer período impositivo en que la base imponible de las entidades resulta positiva y en el período impositivo siguiente a este.

En consonancia con lo anterior, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con la finalidad de fomentar el inicio de la actividad emprendedora, se establece una nueva reducción del 20 por ciento sobre los rendimientos netos de la actividad económica obtenidos por los contribuyentes que hubieran iniciado el ejercicio de una actividad económica, aplicable en el primer período impositivo en que el rendimiento neto resulte positivo y en el período impositivo siguiente a este.

También, en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se suprime el límite actualmente aplicable a la exención de las prestaciones por desempleo en la modalidad de pago único.

El capítulo III contiene medidas destinadas a incentivar la incorporación de jóvenes a las empresas de la Economía Social, así como estímulos a la contratación de jóvenes en situación de desempleo. Entre estos últimos, destacan los incentivos destinados a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos y a la contratación en prácticas para el primer empleo.

Además, se estimula la contratación por jóvenes autónomos de parados de larga duración mayores de 45 años y la contratación de jóvenes para que adquieran una primera experiencia profesional.

El capítulo IV incorpora medidas relacionadas con la mejora de la intermediación laboral, cuya eficacia hace necesario eliminar cualquier traba que obstaculice la rápida cobertura de los puestos de trabajo disponibles permitiendo que cualquier persona tenga conocimiento de las ofertas de empleo. Por ello se prevé que los Servicios Públicos de Empleo registren

todas las ofertas y demandas de empleo en la base de datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo regulado en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, garantizándose así la difusión de esta información a todos los ciudadanos, empresas y administraciones públicas, como garantía de transparencia y unidad de mercado.

En la misma línea de mejora de la intermediación laboral, se incluye en este real decreto-ley una modificación del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, que permitirá al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos de contratación competentes de las Comunidades Autónomas, y de los organismos y entidades dependientes de ellas e integrados en el Sistema Nacional de Empleo, concluir de forma conjunta acuerdos marco con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos de servicios que se consideren oportunos para facilitar a los Servicios Públicos de Empleo la intermediación laboral.

III

Se articulan en el Titulo II diversas medidas de fomento de la financiación empresarial, que exigen su adopción de manera urgente dada la actual coyuntura económica.

Se efectúa, una modificación del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados para recoger la posibilidad de que las entidades aseguradoras puedan invertir en valores admitidos a negociación en el Mercado Alternativo Bursátil, y que dichas inversiones sean consideradas aptas para la cobertura de provisiones técnicas.

En la misma línea, el Reglamento de planes y fondos de pensiones se modifica para recoger la posibilidad de que los fondos de pensiones puedan invertir en valores admitidos a negociación en el Mercado Alternativo Bursátil, así como en entidades de capital riesgo, estableciendo un límite máximo específico del 3% del activo del fondo para la inversión en cada entidad.

Por último, para facilitar el acceso a la financiación no bancaria de las empresas españolas, es necesario levantar la limitación impuesta en el artículo 405 de la Ley de Sociedades de Capital, por la que el importe total de las emisiones de las sociedades no puede ser superior al capital social desembolsado, más las reservas. La modificación levanta esta limitación para inversión en sistemas multilaterales de negociación (en línea con lo que ya se produce con los mercados regulados). Esta flexibilización sólo se aplicará en aquellos casos en los que las emisiones vayan dirigidas a inversores institucionales, para asegurar una adecuada protección de los inversores minoristas. De este modo se contribuye de manera sustancial al desarrollo de los mercados alternativos, articulados como sistemas multilaterales de negociación, y, en línea con los proyectos en marcha de mejora de la financiación de las PYMES españolas, se facilita la aparición de mercados especializados en la negociación de deuda de empresas.

IV

Al objeto de aliviar la difícil situación económica que atraviesan algunas Entidades Locales y algunas Comunidades Autónomas, el Gobierno aprobó el pasado año el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, y que posteriormente se hizo extensible a las Comunidades Autónomas mediante un Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de marzo de 2012. Asimismo, se creó un Fondo para la Financiación de pagos a proveedores, mediante el Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo.

La citada normativa estableció un mecanismo extraordinario de financiación para el pago y cancelación de las deudas contraídas con los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas, que permitía el pago de las deudas que tenían con los contratistas, al mismo tiempo que se facilitaba a las Administraciones Públicas endeudadas la formalización de préstamos a largo plazo, si bien con la exigencia de una condicionalidad fiscal y financiera que se concretó, entre otros elementos, en el requisito de disponer de planes de ajuste.

Mediante las disposiciones contenidas en el Capítulo I del Título III del presente real decreto-ley, se establece una nueva fase del citado mecanismo al mismo tiempo que se amplía su ámbito subjetivo y objetivo de aplicación y se establecen algunas especialidades del procedimiento necesarias para esta nueva fase.

De este modo, se incluyen a las mancomunidades de municipios y las entidades locales que se encuentran en el País Vasco y Navarra.

Con respecto al ámbito objetivo de aplicación, se incluyen, entre otras, las obligaciones pendientes de pago derivadas de: convenios, concesiones administrativas, encomiendas de gestión en las que la entidad encomendada tenga atribuida la condición de medio propio y servicio técnico de la Administración, de los contratos de arrendamiento sobre bienes inmuebles, de los contratos previstos en la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, de los contratos de concesión de obras públicas, de colaboración entre el sector público y el sector privado y de contratos de gestión de servicios públicos, en la modalidad de concesión, en los que se hubiere pactado una subvención a cargo de las entidades locales o Comunidades Autónomas.

Por otra parte, en esta ampliación se podrán incluir exclusivamente aquellas obligaciones pendientes de pago a contratistas que estuvieren contabilizadas y aplicadas a los presupuestos.

La sección 1.ª de disposiciones generales regula el objeto del capítulo primero que se concreta en la ampliación de los ámbitos subjetivo y objetivo del mecanismo de financiación para el pago a proveedores, así como el establecimiento de las especialidades necesarias.

La sección 2.ª sobre disposiciones aplicables a las entidades locales regula el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación, de acuerdo con los criterios antes citados, establece las especialidades relativas al procedimiento para el suministro de información, con especial atención a las mancomunidades de municipios, y a los planes de ajuste.

La sección 3.ª de disposiciones aplicables a las Comunidades Autónomas, establece el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación, las especialidades procedimentales relativas al suministro de información y al pago de facturas, la necesaria revisión de los planes de ajuste conforme a las nuevas operaciones de crédito concertadas, así como el modo de cancelación de las obligaciones pendientes de pago que tengan financiación afectada.

Por otra parte, la morosidad en el pago de deudas contractuales entre empresas, al igual que entre estas y las Administraciones públicas, y los plazos de pago vienen siendo objeto de especial atención tanto en la Unión Europea como en nuestro país. La razón de esta preocupación obedece a los efectos negativos que tanto esa morosidad como unos plazos de pago excesivamente largos tienen sobre el empleo, la competitividad y la propia supervivencia de las empresas.

Fruto de lo anterior fue la aprobación de la Directiva 2000/35/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de junio de 2000, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, que España transpuso a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre.

Al tiempo que la Unión Europea comenzaba la revisión de la Directiva 2000/35/CE, España también abordó la modificación de nuestra Ley, la cual se plasmó en la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

De esta forma, se anticiparon diversas medidas que posteriormente se incluyeron en la Directiva 2011/7/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, que vino a sustituir a la anterior Directiva del año 2000. Así ha ocurrido con los plazos de pago, incluidos los del sector público.

Aunque el Derecho español después de la modificación indicada cumple, en líneas generales, con las nuevas exigencias de la Unión Europea, hay determinados aspectos en los que existe alguna divergencias que hace ineludible la reforma de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que se acomete en el capítulo segundo del Título III del presente real decreto-ley

Entre las modificaciones que ahora se operan, en primer término, se encuentra la determinación de los plazos de pago, que es objeto de simplificación. Se precisan tanto los plazos de pago como el cómputo de los mismos, con la novedad de la previsión de

procedimiento de aceptación o de comprobación, que han de regularse para impedir su utilización con la finalidad de retrasar el pago.

Se incorpora la previsión relativa a los calendarios de pago y cómo se calcularán los intereses en caso de que alguno de los plazos no se abonara en la fecha pactada.

Se reforma también el tipo legal de interés de demora que el deudor estará obligado a pagar, que pasa de siete a ocho puntos porcentuales los que se han de sumar al tipo de interés aplicado por el Banco Central Europeo a su más reciente operación principal de financiación.

En la indemnización por costes de cobro se prevé que en todo caso se han de abonar al acreedor una cantidad fija de 40 euros, sin necesidad de petición previa, que se añadirán a la que resulte de la reclamación que sigue correspondiéndole por los gastos en que se incurrió para conseguir el cobro de la cantidad adeudada. Además, desaparece el anterior límite de esta indemnización, que no podía superar el 15 por ciento de la deuda principal. En esta indemnización se podrán incluir, entre otros, los gastos que la mora ha comportado para el acreedor por la contratación de un abogado o de una agencia de gestión de cobro.

Otra novedad consiste, precisamente, en la inclusión entre las cláusulas abusivas y, por tanto nulas, como regula la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre condiciones generales de la contratación, las que excluyan la indemnización por costes de cobro, las cuales serán contrarias a la ley, salvo que el deudor demostrase que dicha exclusión no es abusiva. Y junto a esas cláusulas la previsión de que la infracción de esta ley se produzca a través de prácticas comerciales, que también reciben la calificación de abusivas y tendrán el mismo régimen de impugnación.

V

La situación económica actual plantea la necesidad de que se intensifiquen las medidas de racionalización del sector ferroviario para lograr la máxima eficiencia en la gestión de los servicios e impulsar los procesos de liberalización ya iniciados.

Con el objeto de lograr los citados fines, así como unificar la gestión de las infraestructuras ferroviarias estatales, se considera necesario traspasar a la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) la red ferroviaria de titularidad estatal. De esta forma, las infraestructuras ferroviarias y estaciones que constituyen la red de titularidad del Estado cuya administración ADIF tiene encomendada, pasarán a ser de titularidad de ésta, con lo que se unifica la titularidad con las funciones de administración de la red en beneficio de la eficacia.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios, prevé la reestructuración de RENFE-Operadora en cuatro sociedades mercantiles que asumirán las diferentes funciones que tiene encomendadas, entre ellas el transporte de viajeros y mercancías. Para que éstas puedan operar, de acuerdo con la Ley del sector ferroviario, en el momento en que efectivamente se constituyan, es necesario que cuenten con la correspondiente licencia de empresa ferroviaria, certificado de seguridad y que se les asigne la capacidad de infraestructura necesaria.

Se introducen también determinadas modificaciones en la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario. En primer lugar, se procede a da cumplimiento a la sentencia 245/2012, de 18 de diciembre de 2012, del Tribunal Constitucional, respecto a la determinación de la Red Ferroviaria de Interés General. Debe resaltarse la previsión del próximo establecimiento de un catálogo de las líneas y tramos de la Red Ferroviaria de Interés General que será aprobado por el Ministerio de Fomento previa audiencia de las Comunidades Autónomas por cuyo territorio discurra dicha red. Con carácter transitorio, en tanto no se produzca establecimiento del catálogo de las líneas y tramos de la Red Ferroviaria de Interés General, se considerará que ésta se compone de las líneas y tramos relacionados en Anexo a este Real Decreto-ley.

También se modifica la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, en relación con la apertura progresiva a la libre competencia del transporte ferroviario de viajeros, dentro del ámbito de competencias que corresponden al Estado sobre dicho transporte, conforme con lo dispuesto en el artículo 149.1.21 de la Constitución. En este sentido, se contempla transitoriamente establecer un esquema de mercados en el que el

acceso para los nuevos operadores se llevará a cabo a través de la obtención de títulos habilitantes. El Consejo de Ministros determinará el número de títulos habilitantes a otorgar para cada línea o conjunto de líneas en las que se prestará el servicio en régimen de concurrencia y el otorgamiento de los títulos habilitantes se llevará a cabo por el Ministerio de Fomento a través del correspondiente procedimiento de licitación.

No obstante, los servicios de transporte de viajeros con finalidad primordialmente turística (que incluyen los «trenes turísticos»), que no están definidos en la Ley del Sector Ferroviario y que actualmente presta RENFE-Operadora (y previamente RENFE-Operadora y FEVE), no son servicios necesarios para la movilidad, sino que son servicios de ocio en los que no se dan las circunstancias que aconsejen periodos transitorios en el proceso de liberalización.

VI

Dado el actual escenario de recesión económica y teniendo en cuenta la evolución de las cotizaciones de los productos petrolíferos, se considera justificado por razones de interés nacional, velar por la estabilidad de los precios de los combustibles de automoción y adoptar medidas directas de impacto inmediato sobre los precios de los carburantes, al tiempo que permitirán un funcionamiento más eficiente de este mercado.

El mayor nivel de precios antes de impuestos de los carburantes en España respecto a Europa se constata de forma reiterada en los distintos informes de supervisión emitidos por la Comisión Nacional de Energía.

Asimismo, la Comisión Nacional de la Competencia concluye en los diferentes informes emitidos que, a partir de una comparación de precios de los carburantes de varios países de Europa, el comportamiento de los precios y márgenes de mercado de distribución de carburantes en España muestra signos de una reducida competencia efectiva.

En este sentido, se adoptan una serie de medidas tanto en el mercado mayorista como en el minorista, que permitirán incrementar la competencia efectiva en el sector, reduciendo las barreras de entrada a nuevos entrantes y repercutiendo positivamente en el bienestar de los ciudadanos.

Estas medidas se implementan a través de la modificación puntual de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, que establece el marco sectorial básico, en particular del suministro de hidrocarburos líquidos y del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios

En el ámbito mayorista, se considera necesario garantizar que la eficiencia de la logística de hidrocarburos permite que los costes de distribución sean lo más bajos posibles. Por este motivo, se modifican los artículos 41, 43 y 109 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, y se profundiza en el régimen de supervisión de las instalaciones logísticas y de almacenamiento que tienen obligación de acceso de terceros en condiciones transparentes, objetivas y no discriminatorias, lo que permitirá a las Administración Públicas seguir adecuadamente la actividad desarrollada por estas compañías y su incidencia en la competencia en el mercado.

En el ámbito minorista del sector, se proponen medidas para eliminar barreras administrativas, simplificar trámites a la apertura de nuevas instalaciones de suministro minorista de carburantes y medidas para fomentar la entrada de nuevos operadores.

Se facilita la apertura de estaciones de servicio en centros comerciales, parques comerciales, establecimientos de inspección técnica de vehículos y zonas o polígonos industriales, profundizándose en los objetivos marcados por el Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio.

De forma adicional a las dificultades para el establecimiento de nuevas estaciones de servicio, la existencia de contratos de suministro al por menor en exclusiva se considera una de las principales barreras de entrada y expansión de operadores en España alternativos a los operadores principales. Las restricciones contractuales que actualmente aparecen en los contratos en exclusiva, limitan la competencia en el sector, lo que perjudica a los consumidores. Para paliar dicho efecto, se añade un nuevo artículo 43 bis a la Ley 34/1998, de 7 de octubre, para establecer condiciones más estrictas para la suscripción de contratos de suministro en exclusiva y prohibiendo las recomendaciones de precio de venta al público.

Se persigue evitar regímenes económicos de gestión de estaciones de servicio con contratos en exclusiva en los que el distribuidor minorista actúa como un revendedor con descuento fijo o como un comisionista. En estos regímenes, el precio recomendado o el precio máximo, son parámetros fundamentales en el establecimiento del precio de adquisición del producto, fomentando el alineamiento de precios entre estaciones de servicio abanderadas, reduciéndose así la competencia intramarca.

Asimismo, y de manera transitoria, se limita el crecimiento en número de instalaciones de venta de productos petrolíferos a los principales operadores de cada provincia.

El Real Decreto 459/2011, de 1 de abril, por el que se fijan los objetivos obligatorios de biocarburantes para los años 2011, 2012 y 2013, establece objetivos anuales de consumo y venta de biocarburantes tanto globales, como por producto en dicho periodo. Con el fin de alcanzar dichos ambiciosos objetivos, los sujetos están obligados a utilizar importantes cantidades de biodiésel, así como productos alternativos como el hidrobiodiésel, cuyo contenido energético es computable para el cumplimiento de los citados objetivos y presenta la ventaja de que, al ser un producto prácticamente indiferenciado del gasóleo, cumple las especificaciones técnicas vigentes en elevados porcentajes de mezcla. Sin embargo, se trata de productos más caros que el carburante fósil, lo que repercute de forma significativa en el precio final del gasóleo.

En el actual escenario económico y de precios de los carburantes, se considera conveniente revisar los objetivos de 2013, estableciendo unos objetivos que permitan minimizar el precio de los carburantes y asegurar cierta estabilidad al sector de los biocarburantes, sin que, en ningún caso, se comprometa el cumplimiento de los objetivos comunitarios previstos para 2020. Se establecen asimismo los objetivos de consumo y venta de biocarburantes, tanto globales, como por productos, para los próximos años.

Con este mismo objetivo, se establece un periodo de carencia de forma que no se exigirá el cumplimiento de los criterios de sostenibilidad establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 1597/2011, de 4 de noviembre. No obstante, los sujetos deberán remitir información veraz al respecto y aplicar de forma correcta el sistema de balance de masa previsto.

VII

El real decreto-ley se completa con cuatro disposiciones adicionales, cinco transitorias, una derogatoria y doce finales.

La disposición adicional primera prevé que las bonificaciones y las reducciones de cuotas previstas en este real decreto-ley se financien con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social, respectivamente. Asimismo establece la obligación de ambas entidades de facilitar mensualmente información detallada sobre las reducciones y bonificaciones practicadas.

La disposición adicional segunda prevé la creación de una Comisión Interministerial, cuya composición y funciones se determinará reglamentariamente, para el seguimiento y la evaluación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, y la disposición adicional tercera encomienda al Ministerio de Empleo y Seguridad Social articular el procedimiento de adhesión a la Estrategia y establece la obligación de dicho Departamento de informar periódicamente sobre las empresas adheridas y las iniciativas planteadas.

La disposición transitoria primera prevé que las medidas e incentivos recogidos en los artículos 9 a 13 del real decreto-ley continúen en vigor hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

La disposición transitoria segunda, respecto de los contratos de trabajo y las bonificaciones y reducciones preexistentes, precisa que continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración o el inicio de su disfrute.

La disposición transitoria tercera hace referencia a contratos preexistentes en materia de morosidad.

La disposición transitoria cuarta se refiere a las licencias que se soliciten para nuevas instalaciones de suministro, que ya dispongan de licencia municipal para su funcionamiento. La disposición transitoria quinta, determina, para completar el nuevo régimen jurídico introducido en el artículo 43.2, que los operadores al por mayor de productos petrolíferos con una cuota de mercado superior al 30 por ciento, no podrán suscribir nuevos contratos de distribución de nuevos contratos de distribución en exclusiva con distribuidores al por menor

que se dediquen a la explotación de la instalación para el suministro de combustibles y carburantes a vehículos, con independencia de quién ostente la titularidad o derecho real sobre la misma.

Además, en la disposición adicional cuarta se determina el plazo de 12 meses para la adaptación contratos de distribución a las condiciones previstas en el nuevo artículo 43 bis.

Con respecto a las disposiciones finales, destaca, en primer término, el carácter supletorio de los Reales Decretos-ley 4/2012, de 24 de febrero, y 7/2012, de 9 de marzo.

La disposición final segunda modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para suprimir el último párrafo del artículo 11.1.c). Las disposiciones finales tercera y cuarta modifican la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, respectivamente, para autorizar a las empresas de trabajo temporal a celebrar contratos para la formación y aprendizaje con los trabajadores para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

La disposición final sexta modifica diversos preceptos del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. Las modificaciones introducidas en los artículos 216 y 222 tratan de precisar el momento de devengo de los intereses de demora previstos en la Directiva por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, en función de los diversos supuestos de recepción y tratamiento de las facturas, de forma consistente con la regulación de la Directiva 2011/7/UE, de 16 de febrero de 2011. Mediante la modificación de la Disposición Adicional decimosexta de la Ley de Contratos del Sector Público se excluye de la regulación general de los usos de medios electrónicos, informáticos y telemáticos, las facturas electrónicas que se emitan en los procedimientos de contratación. En la medida que la factura es un elemento asociado a la ejecución del contrato, no está cubierta por las previsiones de la Directiva 2004/18/CE en materia de utilización de medios electrónicos en los procedimientos de contratación, y parece conveniente dado que surte efecto en el ámbito fiscal, bancario, etc. prever una regulación autónoma. En la nueva Disposición adicional trigésima tercera se articula un nuevo itinerario de presentación de facturas ante el órgano administrativo con competencias en materia de contabilidad pública, a efectos de asegurar que la Administración tiene un conocimiento exacto de todas las deudas que tiene contraídas por la ejecución de los contratos.

La disposición final octava modifica el Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores y establece que corresponderá al ICO la administración y gestión de las operaciones que se concierten con el FFPP.

La disposición final novena modifica el Real Decreto-ley 21/2012, de 13 de julio, de medidas de liquidez de las Administraciones Públicas y en el ámbito financiero, disponiendo que el cumplimiento de las obligaciones derivadas de operaciones de endeudamiento con instituciones financieras multilaterales, así como las contempladas en los planes de ajuste no pueden quedar afectadas por las posibles retenciones de los recursos del sistema de financiación de las Comunidades Autónomas.

La disposición derogatoria única deroga la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, por contravenir lo dispuesto en este real decreto-ley.

VIII

En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan, concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución como presupuestos para la aprobación de reales decretos-leyes.

Respecto de las medidas recogidas en el Título I, su adopción se justifica en la necesidad de mejorar la eficacia de nuestro mercado de trabajo, fomentando la creación de empresas y favoreciendo la empleabilidad y la contratación de los trabajadores.

En concreto, la elevada tasa de desempleo juvenil en España exige la adopción de iniciativas concretas que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mercado laboral mediante estímulos a la contratación e incentivos a la formación que se traduzcan en la mejora de oportunidades.

Estas medidas pretenden contribuir, en suma, a crear empleo, especialmente entre los trabajadores más jóvenes, y por ello exigen ser adoptadas a la mayor brevedad.

Las exigencias del artículo 86 de la Constitución española también concurren en las medidas de lucha contra la morosidad. En primer término, por la importancia desde el punto de vista económico de las medidas que se adoptan y la necesidad de instaurar unos plazos de pago razonables entre los operadores económicos, contribuyendo con ello a la mejora de las reglas de contratación mercantil, así como a una más eficaz y justa resolución de tales situaciones, tanto por los Tribunales de Justicia como a través de la mediación o el arbitraje. Y, en segundo lugar, en la medida que este real decreto-ley incorpora al Derecho español la Directiva 2011/7/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, cuyo plazo de transposición vence el próximo 16 de marzo, es imprescindible acelerar esta tarea, evitando con ello el inicio de cualquier procedimiento sancionador contra España por el incumplimiento de aquel plazo. En este sentido, el Tribunal Constitucional, ya en su sentencia 23/1993, de 21 de enero, señaló que el decreto-ley es un instrumento constitucionalmente lícito para afrontar coyunturas económicas problemáticas, y en su sentencia 1/2012, de 13 de enero, ha avalado la concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad del artículo 86.1 de la Constitución cuando concurran «el patente retraso en la transposición».

La necesidad de impulsar la liberalización del sector ferroviario iniciada por el Real Decreto-Ley 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios, en el mercado de transporte de viajeros por ferrocarril, así como de dotar de la máxima eficacia a la política de administración y gestión de las infraestructuras ferroviarias, teniendo en cuenta la situación económica actual, exige la mayor celeridad en la puesta en práctica de tales medidas. Además, es obligado determinar las líneas que han de formar parte de la Red Ferroviaria de Interés General, una vez declarado inconstitucional el apartado 1 de la disposición adicional novena de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario. Todo ello permite apreciar la concurrencia de una extraordinaria y urgente necesidad en los términos establecidos en el artículo 86 de la Constitución.

Del mismo modo, como se ha indicado, representando el coste de los carburantes y combustibles un elevado porcentaje de una gran parte del tejido empresarial español, el contexto económico actual obligan de manera imperiosa a acelerar todas las medidas que contribuyan a la mejora de la competencia en este sector, que se debería traducir en una reducción de precios y, por tanto, en un aumento de la competitividad.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de los Ministros de Justicia, de Hacienda y Administraciones Públicas, de Fomento, de Empleo y Seguridad Social, de Industria, Energía y Turismo y de Economía y Competitividad; y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de febrero de 2013,

DISPONGO:

TÍTULO I

Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

CAPÍTULO I

Fomento del emprendimiento y el autoempleo

Artículo 1. *Cotización a la Seguridad Social aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia.*

Uno. La disposición adicional trigésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional trigésima quinta. *Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia.*

1. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, o al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, menores de 30 años de edad, o menores de 35 años en el caso de mujeres, se aplicará sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

2. Alternativamente al sistema de bonificaciones y reducciones establecido en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 30 meses, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).

c) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

d) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción.

Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

3. Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior, podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

5. La reducción de la cuota será con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social y la bonificación con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.»

Dos. La disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional undécima. *Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

1. Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

2. Cuando los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33% tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80% durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una bonificación equivalente al 50% durante los cuatro años siguientes.

Lo previsto en este apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

3. Los trabajadores por cuenta propia con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, que hubieran optado por el sistema descrito en el mismo, podrán acogerse posteriormente, en su caso, a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.»

Artículo 2. *Posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento al empleo.*

Se añade un nuevo apartado 6 en el artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«6. Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.»

Artículo 3. *Compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.*

En aplicación de lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y como excepción a lo establecido en el artículo 221 de dicha ley, los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que se constituyan como trabajadores por cuenta propia, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes:

a) Que el beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo sea menor de 30 años en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo.

b) Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

Durante la compatibilidad de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 4. *Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo.*

Uno. Se modifica la regla tercera y se introduce una nueva regla cuarta, pasando la actual cuarta, que también se modifica, a ser la quinta, del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que quedan redactadas de la siguiente forma:

«3.ª Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a:

a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33%.

En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100% cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes menores de 30 años de edad o mujeres jóvenes menores 35 años, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

b) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo menores de treinta años, cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, e independientemente del Régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados.

Para las personas que realicen una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, ésta deberá mantenerse por un mínimo de 18 meses.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes que hayan suscrito con un cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.ª Los jóvenes menores de 30 años que capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en

funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

5.ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª, 2.ª y 3.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil en los términos de la regla tercera, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.»

Dos. El Gobierno podrá modificar mediante real decreto lo establecido en el apartado Uno anterior.

Artículo 5. *Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia.*

Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 212, que queda redactada del siguiente modo:

«d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses o inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.»

Dos. Se modifica la letra b) del artículo 212.4, que queda redactada del siguiente modo:

«b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración igual o inferior a sesenta meses.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231 de esta Ley, salvo en aquellos casos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 209 y en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 219.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el apartado 3 del artículo 209 de esta Ley.»

Tres. La letra d) del apartado 1 del artículo 213 queda redactada del siguiente modo:

«d) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 210, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses, o igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.»

Artículo 6. *Régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad.*

Se añade un nuevo párrafo tercero en la disposición adicional quincuagésima octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«La protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que incluye la cobertura de la protección por cese de actividad, tendrá carácter voluntario para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad.»

CAPÍTULO II

Incentivos fiscales

Artículo 7. *Incentivos para entidades de nueva creación.*

Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2013, se introduce una nueva disposición adicional decimonovena en el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional decimonovena. *Entidades de nueva creación.*

1. Las entidades de nueva creación, constituidas a partir de 1 de enero de 2013, que realicen actividades económicas tributarán, en el primer período impositivo en que la base imponible resulte positiva y en el siguiente, con arreglo a la siguiente escala, excepto si, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de esta Ley, deban tributar a un tipo diferente al general:

a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros, al tipo del 15 por ciento.
b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 20 por ciento.

Cuando el período impositivo tenga una duración inferior al año, la parte de base imponible que tributará al tipo del 15 por ciento será la resultante de aplicar a 300.000 euros la proporción en la que se hallen el número de días del período impositivo entre 365 días, o la base imponible del período impositivo cuando esta fuera inferior.

2. Cuando al sujeto pasivo le sea de aplicación la modalidad de pago fraccionado establecida en el apartado 3 del artículo 45 de esta Ley, la escala a que se refiere el apartado 1 anterior no será de aplicación en la cuantificación de los pagos fraccionados.
3. A los efectos de lo previsto en esta disposición, no se entenderá iniciada una actividad económica:

a) Cuando la actividad económica hubiera sido realizada con carácter previo por otras personas o entidades vinculadas en el sentido del artículo 16 de esta Ley y transmitida, por cualquier título jurídico, a la entidad de nueva creación.

b) Cuando la actividad económica hubiera sido ejercida, durante el año anterior a la constitución de la entidad, por una persona física que ostente una participación, directa o indirecta, en el capital o en los fondos propios de la entidad de nueva creación superior al 50 por ciento.

4. No tendrán la consideración de entidades de nueva creación aquellas que formen parte de un grupo en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas.»

Artículo 8. *Incentivos en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

Con efectos desde 1 de enero de 2013 se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio:

Uno. Se modifica la letra n) del artículo 7, que queda redactada de la siguiente forma:

«n) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

Esta exención estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado o hubiera realizado una aportación al capital social de una entidad mercantil, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo.»

Dos. Se suprime la letra c) del apartado 2 del artículo 14.

Tres. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 32, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los contribuyentes que inicien el ejercicio de una actividad económica y determinen el rendimiento neto de la misma con arreglo al método de estimación directa, podrán reducir en un 20 por ciento el rendimiento neto positivo declarado con arreglo a dicho método, minorado en su caso por las reducciones previstas en los apartados 1 y 2 anteriores, en el primer período impositivo en que el mismo sea positivo y en el período impositivo siguiente.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá que se inicia una actividad económica cuando no se hubiera ejercido actividad económica alguna en el año anterior a la fecha de inicio de la misma, sin tener en consideración aquellas actividades en cuyo ejercicio se hubiera cesado sin haber llegado a obtener rendimientos netos positivos desde su inicio.

Cuando con posterioridad al inicio de la actividad a que se refiere el párrafo primero anterior se inicie una nueva actividad sin haber cesado en el ejercicio de la primera, la reducción prevista en este apartado se aplicará sobre los rendimientos netos obtenidos en el primer período impositivo en que los mismos sean positivos y en el período impositivo siguiente, a contar desde el inicio de la primera actividad.

La cuantía de los rendimientos netos a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 100.000 euros anuales.

No resultará de aplicación la reducción prevista en este apartado en el período impositivo en el que más del 50 por ciento de los ingresos del mismo procedan de una persona o entidad de la que el contribuyente hubiera obtenido rendimientos del trabajo en el año anterior a la fecha de inicio de la actividad.»

Cuatro. Se añade una disposición adicional trigésima octava que queda redactada de la siguiente forma:

> **«Disposición adicional trigésima octava.** *Aplicación de la reducción del 20 por ciento por inicio de una actividad económica.*
>
> Lo previsto en el apartado 3 del artículo 32 de esta Ley solamente resultará de aplicación a los contribuyentes que hubieran iniciado el ejercicio de una actividad económica a partir de 1 de enero de 2013.»

CAPÍTULO III

Estímulos a la contratación

Artículo 9. *Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.*

1. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.

b) Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.

c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.

3. Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

a) Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.

b) Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

4. Para la aplicación de esta medida, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La jornada pactada no podrá ser superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

6. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su

celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

7. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Artículo 10. *Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.*

1. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de treinta años tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, en los términos recogidos en los apartados siguientes.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.

b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.

c) No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

d) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo, salvo lo dispuesto en el apartado 5.

2. Lo establecido en este artículo no se aplicará en los siguientes supuestos:

a) Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

b) Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

3. Los beneficios a que se refiere el apartado 1, sólo se aplicarán respecto a un contrato, salvo lo dispuesto en el apartado 5.

4. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como

procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

5. En los supuestos a que se refiere el último inciso del primer párrafo del apartado 4, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

6. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Artículo 11. *Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.*

1. Tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante los doce meses siguientes a la contratación los trabajadores por cuenta propia menores treinta años, y sin trabajadores asalariados, que desde la entrada en vigor de este real decreto-ley contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

2. Para la aplicación de los beneficios contemplados en este artículo, se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

3. En los supuestos a que se refiere el apartado 2, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

4. En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

5. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 2.7.

Artículo 12. *Primer empleo joven.*

1. Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses.

2. Estos contratos se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.

b) La duración mínima del contrato será de tres meses.

c) La duración máxima del contrato será de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.

d) El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a

tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

4. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

5. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante, al menos, doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

6. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Artículo 13. *Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

2. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75 por ciento.

3. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7.

Artículo 14. *Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.*

1. Se incorporan las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 66,67 euros/mes (800 euros/año), aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando éstas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

2. En lo no previsto en el apartado anterior, se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

En relación a las cooperativas y sociedades laborales, también será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

CAPÍTULO IV

Mejora de la Intermediación

Artículo 15. *Formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral.*

Se añade una nueva disposición adicional trigésima segunda al texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en los siguientes términos:

> **«Disposición adicional trigésima segunda.** *Formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral.*
>
> La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de contratación competentes de las Comunidades Autónomas, así como de las entidades y organismos dependientes de ellas e integrados en el Sistema Nacional de Empleo, podrán concluir de forma conjunta acuerdos marco con uno o varios empresarios con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse todos los contratos de servicios de características homogéneas definidos en los convenios a que se refiere el párrafo siguiente para facilitar a los Servicios Públicos de Empleo la intermediación laboral y que se pretendan adjudicar durante un período determinado, siempre que el recurso a estos instrumentos no se efectúe de forma abusiva o de modo que la competencia se vea obstaculizada, restringida o falseada.
>
> Esta conclusión conjunta de acuerdos marco se realizará con arreglo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título II del Libro III y previa adopción del correspondiente convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas o las entidades y organismos dependientes de ellas e integrados en el Sistema Nacional de Empleo.
>
> No podrán ser objeto de estos acuerdos marco las actuaciones de intermediación laboral que puedan preverse en los procedimientos de selección de personal laboral temporal por parte de las Administraciones Públicas, debiendo realizarse dicha intermediación exclusivamente y de manera directa por los correspondientes servicios públicos de empleo.»

Artículo 16. *Base de datos común de ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación.*

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo:

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 8 queda redactada del siguiente modo:

«b) Existencia de una base de datos común, Portal Único de Empleo, que posibilite la difusión de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Para ello, los Servicios Públicos de Empleo registrarán todas las ofertas y demandas de empleo en las bases de datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. El Servicio Público de Empleo Estatal garantizará la difusión de esta información a todos los ciudadanos, empresas y administraciones públicas como garantía de transparencia y unidad de mercado.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 en el artículo 14, renumerándose el actual apartado 3 que pasa a ser el número 4, que queda redactado del siguiente modo:

«3. Con carácter previo al libramiento de los fondos que en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se destinen a posibilitar las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales, en los términos de la letra c) del artículo 7.Bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal comprobará el cumplimiento por parte de los Servicios Públicos de Empleo de lo establecido en el apartado 2.b) del artículo 8.

Si el Servicio Público de Empleo Estatal detectase el incumplimiento de esta obligación por parte de alguna comunidad autónoma, no procederá al abono de las cantidades debidas en tanto no se subsane esta situación. A estos efectos, el Servicio Público de Empleo Estatal comunicará a las comunidades autónomas que se encuentren en esta situación la necesidad de subsanar el incumplimiento detectado.»

TÍTULO II

Medidas de fomento de la financiación empresarial

Artículo 17. *Modificación del Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre.*

El Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un subapartado c) en el artículo 50.5, con la siguiente redacción:

«c) Los valores y derechos negociados en el Mercado Alternativo Bursátil, o en otro sistema multilateral de negociación que se concrete mediante real decreto.»

Dos. El sexto párrafo del artículo 53.4, queda redactado del siguiente modo:

«La inversión en valores o derechos mobiliarios que no se hallen admitidos a negociación en mercados regulados en el ámbito de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), junto con las acciones y participaciones en instituciones de inversión colectiva de inversión libre o en instituciones de inversión colectiva de instituciones de inversión colectiva de inversión libre contempladas en el apartado 5.a.2.º del artículo 50, las acciones y participaciones en sociedades y fondos de capital riesgo a las que se refiere el apartado 5.a.3.º del artículo 50 y la inversión en valores o derechos negociados en el Mercado Alternativo Bursátil, o en otro sistema multilateral de negociación que se concrete mediante real decreto, no podrán computarse por un importe superior al 10

por 100 del total de las provisiones técnicas a cubrir. Cuando se trate de entidades reaseguradoras y únicamente para la inversión en valores o derechos mobiliarios que no se hallen admitidos a negociación en mercados regulados en el ámbito de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), dicho límite será el 30 por 100.»

Tres. El octavo párrafo del artículo 53.4 queda redactado del siguiente modo:

«El conjunto de las acciones y participaciones en una institución de inversión colectiva de inversión libre o en una institución de inversión colectiva de instituciones de inversión colectiva de inversión libre, a las que se refiere el apartado 5.a.2.º del artículo 50 de este reglamento, o de acciones y participaciones en una sociedad o fondo de capital riesgo a las que se refiere el apartado 5.a.3.º del artículo 50 del mismo, no podrán computarse por un importe superior al 5 por 100 del total de las provisiones técnicas a cubrir. La inversión en acciones y participaciones emitidas por una sola de las entidades de capital riesgo y en valores o derechos negociados en el Mercado Alternativo Bursátil, o en otro sistema multilateral de negociación que se concrete mediante real decreto, emitidos por una misma entidad no podrá superar, conjuntamente, el 3% de las provisiones técnicas a cubrir. El citado límite del 3% será de un 6% cuando la inversión en acciones y participaciones emitidas por las entidades de capital riesgo y en valores y derechos negociados en el Mercado Alternativo Bursátil, o en otro sistema multilateral de negociación que se concrete mediante real decreto estén emitidos o avalados por entidades pertenecientes a un mismo grupo.»

Artículo 18. *Modificación del Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.*

El Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un apartado d) al artículo 70.9 con la siguiente redacción:

«d) Los valores y derechos negociados en el Mercado Alternativo Bursátil o en otro sistema multilateral de negociación que se concrete mediante Real Decreto.»

Dos. La letra b) del artículo 72 queda redactada del siguiente modo:

«b) La inversión en valores o instrumentos financieros emitidos por una misma entidad, más los créditos otorgados a ella o avalados o garantizados por la misma, no podrá exceder del 5 por ciento del activo del fondo de pensiones.

No obstante, el límite anterior será del 10 por ciento por cada entidad emisora, prestataria o garante, siempre que el fondo no invierta más del 40 por ciento del activo en entidades en las que se supere el 5 por ciento del activo del fondo.

El fondo podrá invertir en varias empresas de un mismo grupo no pudiendo superar la inversión total en el grupo el 10 por ciento del activo del fondo.

Ningún fondo de pensiones podrá tener invertido más del 2 por ciento de su activo en valores o instrumentos financieros no admitidos a cotización en mercados regulados o en valores o instrumentos financieros que, estando admitidos a negociación en mercados regulados no sean susceptibles de tráfico generalizado e impersonal, cuando estén emitidos o avalados por una misma entidad. El límite anterior será de un 4 por ciento para los citados valores o instrumentos financieros cuando estén emitidos o avalados por entidades pertenecientes a un mismo grupo.

No obstante lo anterior, la inversión en valores o derechos emitidos por una misma entidad negociados en el Mercado Alternativo Bursátil o en otro sistema multilateral de negociación que se concrete mediante real decreto, así como la inversión en acciones y participaciones emitidas por una sola entidad de capital riesgo podrá alcanzar el 3 por ciento del activo del fondo de pensiones.

El límite anterior del 3 por ciento será de un 6 por ciento para los citados valores u otros instrumentos financieros cuando estén emitidos por entidades pertenecientes a un mismo grupo.

No estarán sometidos a los límites previstos en esta letra b) los depósitos en entidades de crédito, sin perjuicio de la aplicación del límite conjunto al que se refiere la letra f) de este artículo.»

Articulo 19. *Modificación de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.*

Se introduce un nuevo artículo 30 quáter en el capítulo II del título III de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, con la siguiente redacción:

«Artículo 30 quáter.

Cuando se trate de colocación de emisiones de obligaciones o de otros valores que reconozcan o creen deuda, contempladas en las letras a), c) y d) del apartado 1 del artículo 30 bis, no será de aplicación la limitación establecida en el artículo 405 de la Ley de Sociedades de Capital.»

TÍTULO III

Medidas de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas, y de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales

CAPÍTULO I

Ampliación de una nueva fase del mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 20. *Objeto.*

Constituye el objeto del presente Capítulo la ampliación de los ámbitos de aplicación subjetivo y objetivo del mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales y Comunidades Autónomas, estableciendo las especialidades de procedimiento necesarias para esta nueva fase del mecanismo que permita la cancelación de sus obligaciones pendientes de pago con sus proveedores que fuesen líquidas, vencidas y exigibles con anterioridad a 1 de enero de 2012.

Sección 2.ª Disposiciones aplicables a entidades locales

Artículo 21. *Ámbito subjetivo de aplicación.*

El mecanismo de pago a proveedores al que se refiere el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, y el Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores, podrá ser de aplicación a las siguientes entidades locales:

1. A las entidades locales del País Vasco y Navarra que estén incluidas en el modelo de participación en tributos del Estado, para lo que se tendrán que suscribir previamente los correspondientes convenios entre la Administración General del Estado y las Diputaciones Forales del País Vasco o la Comunidad Foral de Navarra, según corresponda.
2. Las mancomunidades de municipios.
3. Las entidades locales a las que resultan aplicables los modelos de participación en tributos del Estado, a las que se refieren los Capítulos III y IV, de los Títulos II y III del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en relación con las obligaciones pendientes de pago que se especifican en el artículo siguiente.

Artículo 22. *Ámbito objetivo de aplicación.*

1. Por lo que se refiere a las entidades locales citadas en el apartado 3 del artículo anterior se podrán incluir en esta nueva fase las obligaciones pendientes de pago a los contratistas, que se hayan aplicado a los presupuestos de la entidad correspondientes a ejercicios anteriores a 2012 y derivadas de: convenios de colaboración, concesiones administrativas, encomiendas de gestión en las que la entidad encomendada tenga atribuida la condición de medio propio y servicio técnico de una Administración autonómica o de la Administración estatal, de los contratos de arrendamiento sobre bienes inmuebles, de los contratos previstos en la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, de los contratos de concesión de obras públicas, de colaboración entre el sector público y el sector privado, de contratos de gestión de servicios públicos, en la modalidad de concesión, correspondientes a la subvención que se hubiere pactado a cargo de las entidades locales, siempre que se tuviese que haber ingresado al contratista con anterioridad a 1 de enero de 2012, previstos en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

2. En cuanto a las entidades locales relacionadas en los apartados 1 y 2 del artículo anterior se podrán incluir, además de las citadas en el apartado anterior, las obligaciones pendientes de pago a contratistas a las que se refiere el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, y el Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores, siempre que se hayan aplicado a los presupuestos de la entidad correspondientes a ejercicios anteriores a 2012.

Artículo 23. *Especialidades del procedimiento aplicable para el suministro de información por parte de las entidades locales y el pago de facturas.*

1. Hasta el 22 de marzo de 2013 los contratistas podrán solicitar a la entidad local deudora la emisión de un certificado individual de reconocimiento de la existencia de obligaciones pendientes de pago a cargo de la entidad local.

2. El certificado individual se expedirá, en el plazo de cinco días naturales desde la presentación de la solicitud, por el interventor, u órgano de control interno, en los términos y con el contenido previsto en el apartado anterior, con mención expresa a que se trata de una obligación ya aplicada a los presupuestos de la entidad correspondientes a ejercicios anteriores a 2012. En el caso de que no se hubiera contestado la solicitud en plazo se entenderá rechazada.

3. Antes del 29 de marzo de 2013 el interventor u órgano de control interno de la entidad local comunicará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, por vía telemática y con firma electrónica, una relación certificada de las solicitudes de certificados individuales admitidas.

4. Las entidades locales permitirán a los contratistas consultar su inclusión en esta información actualizada y en caso de estar incluidos podrán conocer la información que les afecte con respeto a la normativa de protección de datos de carácter personal.

No se podrá materializar el derecho de cobro de los contratistas, en el marco del presente mecanismo de financiación, en el caso de que la mancomunidad deudora no haya dado cumplimiento a las obligaciones formales establecidas en el apartado 6 de este artículo.

5. El Presidente de la entidad local dictará las instrucciones necesarias para garantizar la atención a los contratistas en sus solicitudes, la pronta emisión de los certificados individuales y el acceso, preferentemente por vía electrónica, a la información remitida.

6. Hasta el 22 de marzo de 2013 las mancomunidades deberán enviar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas copia fehaciente de los estatutos por los que se rigen y especificar el porcentaje de participación, a 31 de diciembre de 2011, de cada uno de los ayuntamientos que las integran y que conste en aquéllos. Los mencionados estatutos deberán haber sido aprobados por los plenos de dichos ayuntamientos. La falta de remisión

de esta documentación impedirá iniciar el procedimiento previsto en los apartados anteriores de este artículo.

En el caso de que la mancomunidad no esté incluida en la Base de Datos General de Entidades Locales y del Inventario de Entes del Sector Público Local dependiente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas deberá solicitar su inclusión en el plazo previsto en el párrafo anterior, así como la remisión de la documentación citada en el mismo.

Artículo 24. *Procedimiento disciplinario.*

El incumplimiento por parte de los empleados públicos competentes de las obligaciones previstas en el artículo 23 de este Real Decreto-ley, tendrán la consideración de faltas muy graves en los términos previstos en el apartado segundo del artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. A estos efectos será la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas el órgano competente para iniciar e instruir el correspondiente procedimiento disciplinario y el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas será el competente para resolver.

Artículo 25. *Especialidades del Plan de ajuste.*

Además de lo previsto en el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, y el Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores, el plan de ajuste que presente la entidad local deberá cumplir con lo siguiente:

1. Una vez remitidas las certificaciones individuales previstas en el artículo 23, la entidad local elaborará un plan de ajuste, de acuerdo con su potestad de autoorganización, y se presentará, con informe del interventor u órgano de control interno, para su aprobación por el pleno de la corporación local o, en el caso de las mancomunidades, por el órgano de gobierno establecido por el estatuto por el que se rigen y que haya sido aprobado por los plenos de los ayuntamientos que la integren.

2. El plan de ajuste aprobado deberá remitirse por la entidad local al órgano competente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas como fecha límite el día 15 de abril de 2013, por vía telemática y con firma electrónica, quien realizará una valoración del plan presentado, y se la comunicará a la entidad local como fecha límite el día 20 de mayo de 2013.

Transcurrido dicho plazo sin comunicación de la citada valoración, ésta se considerará favorable.

En el caso de las entidades locales del País Vasco y de Navarra se estará a lo que dispongan los correspondientes convenios entre la Administración General del Estado y las Diputaciones Forales del País Vasco o la Comunidad Foral de Navarra, según corresponda.

3. Si las entidades locales a las que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la presente norma tuviesen un plan de ajuste aprobado en la fase inicial del mecanismo de pago a proveedores que concluyó en el mes de julio de 2012 y se hubiese valorado favorablemente por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, enviarán una revisión de su plan de ajuste aprobada por su pleno en los quince primeros días de abril de 2013. De no hacerlo, se considerará una falta de remisión del plan de ajuste y será de aplicación lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en sus normas de desarrollo.

Artículo 26. *Aplicación de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.*

1. En el caso de las mancomunidades deudoras, la garantía para el pago de sus obligaciones derivadas de las operaciones de endeudamiento que suscriban con el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores se ejecutará mediante retenciones en la participación en tributos del Estado de los municipios integrantes de las mancomunidades, en proporción a sus respectivas cuotas de participación en las citadas entidades a 31 de

diciembre de 2011. Este criterio será de aplicación en el caso de que las entidades locales no concierten las operaciones de endeudamiento citadas a efectos de la ejecución de aquellas retenciones.

2. En el caso de las entidades locales del País Vasco y de Navarra se tendrá en cuenta lo que dispongan los convenios que se suscriban entre los órganos competentes de los Territorios Históricos y los de la Administración General del Estado y que necesariamente deberán prever un sistema de garantía para el pago de sus obligaciones derivadas del mecanismo para la financiación de los pagos a proveedores.

Artículo 27. *Cancelación de obligaciones pendientes de pago con financiación afectada.*

1. Las obligaciones pendientes de pago que hubieran sido abonadas a través de este mecanismo y contaran con financiación afectada, al recibirse el ingreso de la misma, éste se entenderá automáticamente afectado al Fondo para la financiación del pago a proveedores y deberá destinarse a la amortización anticipada de la operación de endeudamiento, o en su caso, a la cancelación de la deuda de la entidad local con el Fondo para la Financiación de los Pagos a Proveedores.

2. Lo previsto en este artículo se aplicará tanto a las obligaciones de pago que han sido abonadas en el marco del Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, como a las que se abonen en el marco de la ampliación del mecanismo regulada en la presente norma.

Sección 3.ª Disposiciones aplicables a Comunidades Autónomas

Artículo 28. *Ámbito subjetivo de aplicación.*

Las Comunidades Autónomas podrán acogerse a esta nueva fase del mecanismo previsto en el Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de marzo de 2012 por el que se fijan las líneas generales de un mecanismo extraordinario de financiación para el pago a los proveedores de las Comunidades Autónomas.

A estos efectos, se entenderá por Comunidad Autónoma, la Administración de la Comunidad y el resto de entidades, organismos y entes dependientes de la Comunidad sobre los que esta mantenga un poder de decisión sobre su gestión y sus normas internas o estatutos, así como las entidades asociativas en las que participe directa o indirectamente. En cualquier caso, debe tratarse de entidades incluidas en el sector Administraciones Públicas, subsector Comunidades Autónomas, de acuerdo con la definición y delimitación del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales aprobado por el Reglamento (CE) 2223/96 del Consejo, de 25 de junio de 1996.

Artículo 29. *Ámbito objetivo de aplicación.*

1. Por lo que se refiere a las Comunidades Autónomas, se podrán incluir en esta nueva fase del mecanismo las obligaciones pendientes de pago a los proveedores derivadas de convenios de colaboración, de concesiones administrativas, de encomiendas de gestión en las que la entidad encomendada tenga atribuida la condición de medio propio y servicio técnico de la Administración y no se encuentre incluida en la definición de Comunidad Autónoma del artículo 28, de los contratos de arrendamiento sobre bienes inmuebles, de los contratos previstos en la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, de los contratos de concesión de obras públicas, de colaboración entre el sector público y el sector privado, las derivadas de contratos de gestión de servicios públicos, en la modalidad de concesión, correspondientes a la subvención que se hubiere pactado a cargo de la Comunidad Autónoma, siempre que se tuviese que haber ingresado al contratista con anterioridad a 1 de enero de 2012, previstos en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

2. En el caso de las Comunidades Autónomas que no hubieran participado en la primera fase de este mecanismo se podrán incluir, además de las citadas en el apartado anterior, las obligaciones pendientes de pago a contratistas a las que se refiere el Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de marzo de 2012 por el que se fijan las líneas generales

de un mecanismo extraordinario de financiación para el pago a los proveedores de las Comunidades Autónomas.

3. En todo caso, debe tratarse de obligaciones pendientes de pago que se hayan incluido en la cuenta general de la comunidad autónoma del ejercicio 2011 y anteriores, o cuentas anuales aprobadas correspondientes a tales ejercicios en el supuesto de que se trate de una entidad que no forme parte de la misma. En todo caso tendrá que estar aplicada a presupuesto con anterioridad al pago de la deuda.

Artículo 30. *Especialidades del procedimiento aplicable para el suministro de información por parte de las Comunidades Autónomas y el pago de facturas.*

1. Antes del 6 de marzo de 2013, la Comunidad Autónoma deberá enviar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas una relación certificada por el Interventor General de la Comunidad Autónoma en la que figuren las obligaciones mencionadas en el artículo 29.

2. Hasta del 22 de marzo de 2013, los proveedores podrán consultar esta relación, aceptando, en su caso, el pago de la deuda a través de este mecanismo.

3. Aquellos proveedores no incluidos en la relación inicial, podrán solicitar a la Comunidad Autónoma deudora la emisión de un certificado individual de reconocimiento de la existencia de obligaciones pendientes de pago, que reúnan los requisitos previstos en el artículo 29, a cargo a la Comunidad Autónoma. La solicitud de este certificado implica la aceptación del proveedor en los términos señalados en el apartado anterior.

4. El certificado individual se expedirá por el Interventor General de la Comunidad Autónoma en el plazo de cinco días naturales desde la presentación de la solicitud. En el caso de que no se hubiera contestado la solicitud en plazo se entenderá rechazada.

5. Antes del 29 de marzo de 2013 el Interventor General de la Comunidad Autónoma comunicará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, por vía telemática y con firma electrónica, una relación completa certificada de las facturas, que cumpliendo los requisitos previstos en el artículo 29, hayan sido aceptadas por los proveedores.

6. La Comunidad Autónoma permitirá a los proveedores consultar su inclusión en esta información actualizada y en caso de estar incluidos podrán conocer la información que les afecte con respeto a la normativa de protección de datos de carácter personal.

Artículo 31. *Revisión del Plan de ajuste.*

Antes del día 15 de abril de 2013, las Comunidades Autónomas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas un plan de ajuste, o una revisión del que ya tuviera, quien realizará una valoración del mismo en el plazo de 15 días desde su presentación.

Artículo 32. *Cancelación de obligaciones pendientes de pago con financiación afectada.*

Las obligaciones pendientes de pago que hubieran sido abonadas a través de este mecanismo y contaran con financiación afectada, al recibirse el ingreso de la misma, éste se entenderá automáticamente afectado al Fondo para la financiación del pago a proveedores y deberá destinarse a la amortización anticipada de la operación de endeudamiento, o en su caso, a la cancelación de la deuda de la Comunidad Autónoma con el Fondo para la Financiación de los Pagos a Proveedores.

Lo previsto en este artículo se aplicará tanto a las obligaciones de pago que han sido abonadas en el marco del Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de marzo de 2012 por el que se fijan las líneas generales de un mecanismo extraordinario de financiación para el pago a los proveedores de las Comunidades Autónomas como a las que se abonen en el marco de la ampliación del mecanismo regulada en la presente norma.

CAPÍTULO II

Medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales

Artículo 33. *Modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.*

Uno. Se modifica el artículo 4:

«Artículo 4. *Determinación del plazo de pago.*

1. El plazo de pago que debe cumplir el deudor, si no hubiera fijado fecha o plazo de pago en el contrato, será de treinta días naturales después de la fecha de recepción de las mercancías o prestación de los servicios, incluso cuando hubiera recibido la factura o solicitud de pago equivalente con anterioridad.

Los proveedores deberán hacer llegar la factura o solicitud de pago equivalente a sus clientes antes de que se cumplan treinta días a contar desde la fecha de recepción efectiva de las mercancías o de la prestación de los servicios.

Cuando en el contrato se hubiera fijado un plazo de pago, la recepción de la factura por medios electrónicos producirá los efectos de inicio del cómputo de plazo de pago, siempre que se encuentre garantizada la identidad y autenticidad del firmante, la integridad de la factura, y la recepción por el interesado.

2. Si legalmente o en el contrato se ha dispuesto un procedimiento de aceptación o de comprobación mediante el cual deba verificarse la conformidad de los bienes o los servicios con lo dispuesto en el contrato, su duración no podrá exceder de treinta días naturales a contar desde la fecha de recepción de los bienes o de la prestación de los servicios. En este caso, el plazo de pago será de treinta días después de la fecha en que tiene lugar la aceptación o verificación de los bienes o servicios, incluso aunque la factura o solicitud de pago se hubiera recibido con anterioridad a la aceptación o verificación.

3. Los plazos de pago indicados en los apartados anteriores podrán ser ampliados mediante pacto de las partes sin que, en ningún caso, se pueda acordar un plazo superior a 60 días naturales.

4. Podrán agruparse facturas a lo largo de un período determinado no superior a quince días, mediante una factura comprensiva de todas las entregas realizadas en dicho período, factura resumen periódica, o agrupándolas en un único documento a efectos de facilitar la gestión de su pago, agrupación periódica de facturas, y siempre que se tome como fecha de inicio del cómputo del plazo, la fecha correspondiente a la mitad del período de la factura resumen periódica o de la agrupación periódica de facturas de que se trate, según el caso, y el plazo de pago no supere los sesenta días naturales desde esa fecha.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al final del artículo 6:

«En caso de que las partes hubieran pactado calendarios de pago para abonos a plazos, cuando alguno de los plazos no se abone en la fecha acordada, los intereses y la compensación previstas en esta ley se calcularán únicamente sobre la base de las cantidades vencidas.»

Tres. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 7 pasa a tener la siguiente redacción:

«2. El tipo legal de interés de demora que el deudor estará obligado a pagar será la suma del tipo de interés aplicado por el Banco Central Europeo a su más reciente operación principal de financiación efectuada antes del primer día del semestre natural de que se trate más ocho puntos porcentuales.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 queda redactado como sigue:

«1. Cuando el deudor incurra en mora, el acreedor tendrá derecho a cobrar del deudor una cantidad fija de 40 euros, que se añadirá en todo caso y sin necesidad de petición expresa a la deuda principal.

Además, el acreedor tendrá derecho a reclamar al deudor una indemnización por todos los costes de cobro debidamente acreditados que haya sufrido a causa de la mora de éste y que superen la cantidad indicada en el párrafo anterior.»

Cinco. La rúbrica y el apartado 1 del artículo 9 pasan a tener la siguiente redacción:

«Artículo 9. *Cláusulas y prácticas abusivas.*

1. Serán nulas las cláusulas pactadas entre las partes sobre la fecha de pago o las consecuencias de la demora que difieran en cuanto al plazo de pago y al tipo legal de interés de demora establecidos con carácter subsidiario en el apartado 1 del artículo 4 y en el apartado 2 del artículo 7 respectivamente, así como las cláusulas que resulten contrarias a los requisitos para exigir los intereses de demora del artículo 6 cuando tengan un contenido abusivo en perjuicio del acreedor, consideradas todas las circunstancias del caso, entre ellas, la naturaleza del producto o servicio, la prestación por parte del deudor de garantías adicionales y los usos habituales del comercio. Se presumirá que es abusiva aquella cláusula que excluya la indemnización por costes de cobro del artículo 8.

No podrá considerarse uso habitual del comercio la práctica repetida de plazos abusivos. Tales prácticas tendrán también la consideración de abusivas y serán impugnables en la misma forma que las cláusulas por las entidades a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

Para determinar si una cláusula o práctica es abusiva para el acreedor, se tendrá en cuenta, entre otros factores, si el deudor tiene alguna razón objetiva para apartarse del plazo de pago y del tipo legal del interés de demora dispuesto en el artículo 4.1 y en el artículo 7.2 respectivamente; se tendrá en cuenta la naturaleza del bien o del servicio o si supone una desviación grave de las buenas prácticas comerciales contraria a la buena fe y actuación leal.

Asimismo, para determinar si una cláusula o práctica es abusiva se tendrá en cuenta, considerando todas las circunstancias del caso, si sirve principalmente para proporcionar al deudor una liquidez adicional a expensas del acreedor, o si el contratista principal impone a sus proveedores o subcontratistas unas condiciones de pago que no estén justificadas por razón de las condiciones de que él mismo sea beneficiario o por otras razones objetivas.»

TÍTULO IV

Medidas en el sector ferroviario

Artículo 34. *Transmisión a la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) de la titularidad de la red ferroviaria del Estado cuya administración tiene encomendada.*

1. Las infraestructuras ferroviarias y estaciones que constituyen la red de titularidad del Estado cuya administración ADIF tiene encomendada, pasarán a ser de titularidad de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley.

Los cambios en la titularidad de los bienes a los que se refiere el párrafo anterior, se efectuarán por el valor que se deduzca del Sistema de Información Contable y de los registros del Ministerio de Fomento.

2. Para la administración, reposición o mejora de dichos bienes, la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) podrá recibir tanto transferencias corrientes como de capital de los Presupuestos Generales del Estado, y del presupuesto de otras Administraciones Públicas.

El Ministerio de Fomento establecerá las directrices básicas que hayan de presidir la administración de la red, señalando los objetivos y fines que se deben alcanzar y los niveles de calidad en la prestación del servicio.

La Intervención General de la Administración del Estado, en el ejercicio de sus funciones de control financiero permanente y conforme a los planes anuales de auditoría, verificará la

aplicación de los fondos públicos asignados al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF).

3. Las transmisiones que se efectúen como consecuencia de esta disposición quedarán en todo caso exentas de cualquier tributo estatal, autonómico o local, incluidos los tributos cedidos a las Comunidades Autónomas, sin que resulte aplicable a las mismas lo previsto en el artículo 9.2 del Texto Refundido de Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Las indicadas transmisiones, actos u operaciones gozarán igualmente de exención de aranceles u honorarios por la intervención de fedatarios públicos y registradores de la propiedad y mercantiles.

Artículo 35. *Efectos contables de la extinción de la entidad pública empresarial Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE).*

A efectos contables, la extinción de la entidad pública empresarial Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE) se entenderá producida a 1 de enero de 2013.

En consecuencia, el último ejercicio económico de dicha entidad se entenderá cerrado a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 36. *Prestación de los servicios de transporte por ferrocarril por las sociedades mercantiles estatales previstas en el artículo 1.1, apartados a) y b) del Real Decreto-Ley 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios.*

1. Las sociedades mercantiles estatales previstas en el artículo 1.1, apartados a) y b), del Real Decreto-Ley 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios, seguirán prestando, respectivamente y sin solución de continuidad, todos los servicios de transporte de viajeros y mercancías por ferrocarril que corresponda explotar a Renfe-Operadora desde la fecha de su efectiva constitución.

Para ello, sucederán en la capacidad de infraestructura necesaria para la realización de los servicios que estuviere prestando en dicho momento la entidad pública empresarial. En lo sucesivo, deberán obtener directamente del administrador de infraestructuras ferroviarias, la capacidad de infraestructura necesaria para la realización de los servicios que deseen prestar, de conformidad con lo previsto en la Orden FOM/897/2005, de 7 de abril, relativa a la Declaración sobre la Red y al procedimiento de adjudicación de capacidad de infraestructura ferroviaria.

2. Se entenderá que las sociedades mercantiles estatales previstas en el artículo 1, apartados a) y b), del Real Decreto-Ley 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios, cuentan con la licencia de empresa ferroviaria prevista en el artículo 44 de la Ley del Sector Ferroviario y el certificado de seguridad a que se refiere el artículo 16 del Reglamento sobre seguridad en la circulación de la Red Ferroviaria de Interés General, para el ámbito de servicios que cada una explota. No obstante, en el plazo de seis meses desde que las citadas empresas inicien la explotación de los servicios, deberán acreditar que cumplen las exigencias establecidas en el artículo 45 de la Ley del Sector Ferroviario y sus normas de desarrollo y solicitar la correspondiente licencia de empresa ferroviaria. Asimismo, en el plazo máximo de un año desde que inicien la explotación, habrán de presentar la documentación que acredite que disponen de un sistema de gestión de la seguridad y que cumplen con los requisitos en materia de circulación ferroviaria, personal de conducción y material rodante, y solicitar el correspondiente certificado de seguridad.

Artículo 37. *Modificación de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario.*

1. Se modifica el apartado 1 de la disposición adicional novena de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, que pasa a tener la siguiente redacción:

> «1. En el plazo de seis meses, el Ministerio de Fomento establecerá el «Catálogo de Líneas y Tramos de la Red Ferroviaria de Interés General» conforme a los criterios establecidos en el artículo 4 de la Ley del Sector Ferroviario. En dicho catálogo se relacionarán las líneas y tramos conforme a un código oficial, asignado

por la Dirección General de Ferrocarriles, y expresarán su origen y destino y una breve referencia a sus características técnicas.

En el citado catálogo figurarán relacionados por un lado las líneas y tramos de interés general y por otro, en anejo independiente del anterior, las líneas y tramos que, no reuniendo los requisitos del artículo 4 de la Ley del Sector Ferroviario, continúen temporalmente siendo administrados conforme a lo dispuesto en la Ley del Sector Ferroviario en tanto que, previa solicitud de la Comunidad Autónoma respectiva a la Administración General del Estado, se efectúe efectivamente el traspaso de la línea o tramo correspondiente.

En todo caso, para la determinación del referido catálogo, o de sus modificaciones, deberán ser oídas las Comunidades Autónomas por las que atraviese, o en su caso comprendan totalmente en su territorio, las correspondientes líneas o tramos ferroviarios.»

2. Se adicionan nuevos apartados 2, 3, 4 y 5 a la disposición transitoria tercera de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, con el siguiente contenido:

«2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, la apertura a la competencia de los servicios de transporte ferroviario de viajeros de competencia estatal se realizará con el fin de garantizar la prestación de los servicios, la seguridad y la ordenación del sector.

3. A partir del 31 de julio de 2013 el transporte ferroviario de viajeros con finalidad prioritariamente turística se prestará en régimen de libre competencia según lo establecido en el artículo 42.2 de esta Ley.

A efectos de esta Ley, tendrá la consideración de transporte ferroviario de viajeros con finalidad prioritariamente turística aquellos servicios en los que, teniendo o no carácter periódico, la totalidad de las plazas ofertadas en el tren se prestan en el marco de una combinación previa, vendida u ofrecida en venta por una agencia de viajes con arreglo a un precio global en el que, aparte del servicio de transporte ferroviario, se incluyan, como principales, servicios para satisfacer de una manera general las necesidades de las personas que realizan desplazamientos relacionados con actividades recreativas, culturales o de ocio, siendo el servicio de transporte por ferrocarril complemento de los anteriores. En ningún caso se podrá asimilar a esta actividad aquella que tuviera como objeto principal o predominante el transporte de viajeros por ferrocarril.

Mediante Orden del Ministerio de Fomento, se regularán las condiciones de prestación de este tipo de servicios.

4. En los servicios de transporte ferroviario a los que se refiere el artículo 53 de esta Ley, el Consejo de Ministros establecerá los términos relativos a las licitaciones públicas previstas en el art. 53.2., sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.6 del Reglamento (CE) n.º 1370/2007 del parlamento europeo y del consejo, de 23 de octubre de 2007. Hasta el inicio del servicio, en su caso, por un nuevo operador, Renfe-Operadora continuará prestando estos servicios, regulándose la compensación que, en su caso proceda, a través del contrato correspondiente.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.2 de esta Ley, de forma transitoria, el acceso para los nuevos operadores a los servicios no incluidos en los apartados 3 y 4 de esta disposición, se llevará a cabo a través de la obtención de títulos habilitantes.

El Consejo de Ministros determinará el número de títulos habilitantes a otorgar para cada línea o conjunto de líneas en las que se prestará el servicio en régimen de concurrencia, así como el período de vigencia de dichos títulos habilitantes.

El otorgamiento de los títulos habilitantes se llevará a cabo por el Ministerio de Fomento a través del correspondiente procedimiento de licitación. Este procedimiento será público y garantizará la efectiva competencia de todos los operadores concurrentes.

Mediante Orden del Ministerio de Fomento, se determinarán los requisitos y condiciones exigibles para participar en los procedimientos de licitación señalados en el párrafo anterior, así como los criterios de adjudicación que resulten aplicables y las

distintas fases de dicho procedimiento. En todo caso, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1370/2007, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2007, sobre los servicios públicos de transporte de viajeros por ferrocarril y carretera y, en tanto no se dicte la Orden del Ministerio de Fomento que regule las licitaciones, la Ley de contratos del sector público y sus normas de desarrollo.

RENFE-Operadora dispondrá de un título habilitante para operar los servicios en todo el territorio sin necesidad de acudir al proceso de licitación.»

Artículo 38. *Red Ferroviaria de Interés General.*

Hasta que se apruebe el Catálogo de Líneas y Tramos de la Red Ferroviaria de Interés General a que se refiere la disposición adicional novena de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, se considerará que la Red Ferroviaria de Interés General se compone de las líneas y tramos relacionados en Anexo a este Real Decreto-ley.

Se habilita al Ministro de Fomento para actualizar la relación expuesta en el presente artículo.

TÍTULO V

Medidas en el ámbito del sector de hidrocarburos

Artículo 39. *Modificación de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos.*

La Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos, queda modificada como sigue:

Uno. El artículo 41.1 queda modificado como sigue:

«1. Los titulares de instalaciones fijas de almacenamiento y transporte de productos petrolíferos, autorizadas conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la presente ley, deberán permitir el acceso de terceros mediante un procedimiento negociado, en condiciones técnicas y económicas no discriminatorias, transparentes y objetivas, aplicando precios que deberán hacer públicos. El Gobierno podrá establecer peajes y condiciones de acceso para territorios insulares y para aquellas zonas del territorio nacional donde no existan infraestructuras alternativas de transporte y almacenamiento o éstas se consideren insuficientes.

Los titulares de instalaciones fijas de almacenamiento y transporte de productos petrolíferos que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, deban permitir el acceso de terceros, cumplirán las siguientes obligaciones:

a) Comunicar a la Comisión Nacional de Energía las peticiones de acceso a sus instalaciones, los contratos que suscriban, la relación de precios por la utilización de las referidas instalaciones, así como las modificaciones que se produzcan en los mismos en un plazo máximo de un mes. La Comisión Nacional de Energía publicará esta información en los términos previstos en la disposición adicional undécima. Tercero. 4 de esta ley

b) Presentar a la Comisión Nacional de Energía la metodología de tarifas aplicada incluyendo los distintos tipos de descuentos aplicables, el sistema de acceso de terceros a sus instalaciones y el Plan anual de inversiones, que será publicada en la forma que determine por circular la Comisión Nacional de Energía.

c) Publicar de forma actualizada la capacidad disponible de sus instalaciones, la capacidad contratada y su duración en el tiempo, la capacidad realmente utilizada, las congestiones físicas y contractuales registradas así como las ampliaciones, mejoras y cambios previstos y su calendario de entrada en funcionamiento. La Comisión Nacional de Energía supervisará la frecuencia con la que se producen congestiones contractuales que hagan que los usuarios no puedan acceder a estas instalaciones a pesar de la disponibilidad física de capacidad.

d) En su gestión, evitarán cualquier conflicto de interés entre accionistas y usuarios de los servicios y observarán especialmente la obligación de igualdad de

trato a todos los usuarios de los servicios de la actividad, con independencia de su carácter o no de accionistas de la sociedad.

La Comisión Nacional de Energía establecerá por circular el procedimiento de comunicación de los conflictos que puedan suscitarse en la negociación de los contratos y en las solicitudes de acceso a las instalaciones de transporte o almacenamiento. Asimismo, resolverá, en el plazo máximo de tres meses, los conflictos que le sean planteados respecto a las solicitudes y a los contratos relativos al acceso de terceros a estas instalaciones de transporte o almacenamiento de productos petrolíferos que deben permitir el acceso de terceros.»

Dos. El artículo 43.2 pasa a tenerla siguiente redacción:

«2. La actividad de distribución al por menor de carburante y combustibles petrolíferos podrá ser ejercida libremente por cualquier persona física o jurídica.

Las instalaciones utilizadas para el ejercicio de esta actividad deberán cumplir con los actos de control preceptivos para cada tipo de instalación, de acuerdo con las instrucciones técnicas complementarias que establezcan las condiciones técnicas y de seguridad de dichas instalaciones, así como cumplir con el resto de la normativa vigente que en cada caso sea de aplicación, en especial la referente a metrología y metrotecnia y a protección de los consumidores y usuarios.

Las administraciones autonómicas, en el ejercicio de sus competencias, deberán garantizar que los actos de control que afecten a la implantación de estas instalaciones de suministro de carburantes al por menor, se integren en un procedimiento único y ante una única instancia. A tal efecto, regularán el procedimiento y determinarán el órgano autonómico o local competente ante la que se realizará y que, en su caso, resolverá el mismo. Este procedimiento coordinará todos los trámites administrativos necesarios para la implantación de dichas instalaciones con base en un proyecto único.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de ocho meses. El transcurso de dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa tendrá efectos estimatorios, en los términos señalados en el artículo 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los instrumentos de planificación territorial o urbanística no podrán regular aspectos técnicos de las instalaciones o exigir una tecnología concreta.

Los usos del suelo para actividades comerciales individuales o agrupadas, centros comerciales, parques comerciales, establecimientos de inspección técnica de vehículos y zonas o polígonos industriales, serán compatibles con la actividad económica de las instalaciones de suministro de combustible al por menor. Estas instalaciones serán asimismo compatibles con los usos que sean aptos para la instalación de actividades con niveles similares de peligrosidad, residuos o impacto ambiental, sin precisar expresamente la cualificación de apto para estación de servicio.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de lo establecido en la Ley 25/1988, de 29 de julio, de Carreteras, y sus normas de desarrollo».

Tres. Se añade un nuevo artículo 43 bis con una redacción del siguiente tenor:

«Artículo 43 bis. *Limitaciones a los vínculos contractuales de suministro en exclusiva.*

1. Los vínculos contractuales de suministro en exclusiva referidos en el artículo 43 de la presente ley, deberán cumplir las siguientes condiciones:

a) La duración máxima del contrato será de un año. Este contrato se prorrogará por un año, automáticamente, hasta un máximo de tres años consecutivos, salvo que el distribuidor al por menor de productos petrolíferos manifieste, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de finalización del contrato, su intención de resolverlo.

b) No podrán contener cláusulas exclusivas que fijen, recomienden o incidan, directa o indirectamente, en el precio de venta al público del combustible.

2. Se considerarán nulas y se tendrán por no puestas aquellas cláusulas contractuales en las que se establezca una duración del contrato diferente a la recogida en el apartado 1, o que determinen el precio de venta del combustible en referencia a un determinado precio fijo o recomendado, o cualesquiera otras que contribuyan a una fijación indirecta del precio de venta.

3. Los operadores al por mayor comunicarán a la Dirección General de Política Energética y Minas la suscripción de este tipo de contratos, incluyendo la fecha de su finalización, la cual será publicada en la web oficial del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.»

Cuatro. Se añaden dos nuevos párrafos en el artículo 109.1 con la siguiente redacción.

«ad) El acaparamiento y utilización sustancialmente inferior de la capacidad de las instalaciones fijas de almacenamiento y transporte de productos petrolíferos que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 de la presente Ley, deban permitir el acceso de terceros.

ae) El incumplimiento de las limitaciones y obligaciones impuestas en el artículo 43 bis.1.»

Artículo 40. *Modificación del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios.*

El artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, queda modificado en los siguientes términos:

«Artículo 3. *Instalaciones de suministro al por menor de carburantes a vehículos en establecimientos comerciales y otras zonas de desarrollo de actividades empresariales e industriales.*

1. Los establecimientos comerciales individuales o agrupados, centros comerciales, parques comerciales, establecimientos de inspección técnica de vehículos y zonas o polígonos industriales podrán incorporar entre sus equipamientos, al menos, una instalación para suministro de productos petrolíferos a vehículos.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, el otorgamiento de las licencias municipales requeridas por el establecimiento llevará implícita la concesión de las que fueran necesarias para la instalación de suministro de productos petrolíferos.

3. El órgano municipal no podrá denegar la instalación de estaciones de servicio o de unidades de suministro de carburantes a vehículos en los establecimientos y zonas anteriormente señalados por la mera ausencia de suelo cualificado específicamente para ello.»

4. **(Anulado)**

Artículo 41. *Objetivos obligatorios mínimos de venta o consumo de biocarburantes en 2013 y años sucesivos.*

1. Los sujetos obligados a acreditar el cumplimiento de los objetivos que se establecen son los siguientes:

a) Los operadores al por mayor, regulados en el artículo 42 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos, por sus ventas anuales en el mercado nacional, excluidas las ventas a otros operadores al por mayor.

b) Las empresas que desarrollen la actividad de distribución al por menor de productos petrolíferos, regulada en el artículo 43 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, en la parte de sus ventas anuales en el mercado nacional no suministrado por los operadores al por mayor.

c) Los consumidores de productos petrolíferos, en la parte de su consumo anual no suministrado por operadores al por mayor o por las empresas que desarrollen la actividad de distribución al por menor de productos petrolíferos.

2. Los sujetos a que se refiere el apartado 1 deberán acreditar ante la entidad de certificación, anualmente, para el año 2013 y sucesivos, las siguientes titularidades:

a) La titularidad de una cantidad mínima de certificados de biocarburantes que permitan cumplir con un objetivo de biocarburantes del 4,1 por ciento.
b) La titularidad de la cantidad mínima de certificados de biocarburantes en diesel (CBD) que permitan cumplir con un objetivo de biocarburantes en diesel del 4,1 por ciento.
c) La titularidad de la cantidad mínima de certificados de biocarburantes en gasolina (CBG) que permitan cumplir con un objetivo de biocarburantes en gasolina del 3,9 por ciento.

Excepcionalmente, durante el año 2013, este objetivo de biocarburantes en gasolina será del 3,8 por ciento en caso de los sujetos a que se refiere el apartado 1 con ventas o consumos en Canarias, Ceuta o Melilla, por las ventas o consumos en los citados ámbitos territoriales.
3. Los porcentajes indicados en los apartados anteriores se calcularán, para cada uno de los sujetos obligados, de acuerdo con las fórmulas recogidas en la Orden ITC/2877/2008, de 9 de octubre, por la que se establece un mecanismo de fomento del uso de biocarburantes y otros combustibles renovables con fines de transporte, o de acuerdo con las fórmulas que se establezcan por orden del Ministro de Industria, Energía y Turismo, previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.
4. El Gobierno podrá modificar los objetivos previstos en este artículo, así como establecer objetivos adicionales.

Artículo 42. *Modificación del Real Decreto 1597/2011, de 4 de noviembre, por el que se regulan los criterios de sostenibilidad de los biocarburantes y biolíquidos, el Sistema Nacional de Verificación de la Sostenibilidad y el doble valor de algunos biocarburantes a efectos de su cómputo.*

Se modifica el primer apartado de la disposición transitoria única del Real Decreto 1597/2011, de 4 de noviembre, por el que se regulan los criterios de sostenibilidad de los biocarburantes y biolíquidos, el Sistema Nacional de Verificación de la Sostenibilidad y el doble valor de algunos biocarburantes a efectos de su cómputo, pasa a tener la siguiente redacción:

> «1. Se establece un periodo de carencia para la aplicación del periodo transitorio para la verificación de la sostenibilididad de los biocarburantes y bioilíquidos.
>
> Por resolución del titular de la Secretaría de Estado de Energía se determinará la fecha en la que finalizará el periodo de carencia. Dicha resolución se publicará en “Boletín Oficial del Estado”, como mínimo, ocho meses antes de su entrada en vigor.
>
> Durante el periodo de carencia, los criterios de sostenibilidad del artículo 4 del presente real decreto tendrán carácter indicativo. Los sujetos obligados definidos en el artículo 10 deberán remitir toda la información exigida en las circulares a que hace referencia el apartado 2 de la presente disposición transitoria y dicha información debe ser veraz, si bien el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad no será exigible para el cumplimiento de las obligaciones u objetivos de venta o consumo de biocarburantes.
>
> Durante el periodo de carencia, lo previsto en el apartado 4 de la presente disposición transitoria no será de obligado cumplimiento, si bien los agentes económicos del Sistema Nacional de Verificación de la Sostenibilidad de los biocarburantes y biolíquidos, deberán mantener durante un mínimo de cinco años las pruebas relacionadas con la información que remitan a la Comisión Nacional de Energía.
>
> Las inspecciones a que hace referencia el apartado 1 del artículo 12 de presente real decreto, tendrán como único objetivo durante el periodo de carencia, la verificación de que todos los agentes están aplicando de forma correcta el sistema de balance de masa previsto en el artículo 7 del presente real decreto y en las

circulares dictadas al respecto por la Comisión Nacional de Energía y comprobar la veracidad de la información aplicada. Hasta el final del periodo de carencia, como resultado de las inspecciones realizadas no procederá la incoación de expediente sancionador alguno, salvo por falta de remisión de la información requerida, falsedad en los datos reportados o incorrecta aplicación del balance de masa.

Finalizado dicho periodo de carencia, comenzará un periodo transitorio para la verificación de la sostenibilidad de los biocarburantes y biolíquidos, que se prolongará hasta la aprobación de las disposiciones necesarias para el desarrollo del sistema nacional de verificación de la sostenibilidad de los biocarburantes y biolíquidos, según lo previsto en los apartados 1.a) y 1.b) de la disposición final tercera y la aprobación de las disposiciones necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el presente real decreto, según lo previsto en los apartados 3 y 5 de la misma disposición. En este periodo será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2 a 5 de esta disposición transitoria.»

Disposición adicional primera. *Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.*

1. Las bonificaciones y las reducciones de cuotas previstas en este real decreto-ley se financiarán, respectivamente, con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de su competencia.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

Disposición adicional segunda. *Comisión Interministerial para el seguimiento de la Estrategia.*

El Gobierno constituirá una Comisión Interministerial en un plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley para el seguimiento de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, con la composición y funciones que se determinen reglamentariamente. Su creación y funcionamiento se atenderán con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dicha comisión realizará sus trabajos hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en la que quedará disuelta.

Disposición adicional tercera. *Adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social articulará un procedimiento de adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, así como para la concesión de un sello o distintivo para las entidades adheridas.

Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social informará periódicamente a la Comisión Interministerial de Seguimiento de la Estrategia, a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a los agentes sociales, al Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas y a cuantos otros órganos consultivos se considere oportuno, sobre las empresas adheridas a la Estrategia, las características esenciales de las iniciativas planteadas y los principales resultados de las mismas.

Disposición adicional cuarta. *Plazo de adaptación contratos de distribución.*

Los contratos de distribución en exclusiva afectados por el artículo 43.bis, de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos deberán adaptarse en el periodo de 12 meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley. Estos contratos no podrán incluir cláusulas que, directa o indirectamente, obliguen a su renovación, reputándose en todo caso nulas las así incluidas.

Disposición transitoria primera. *Aplicación temporal de las medidas.*

Las medidas establecidas en los artículos 9 al 13 de este real decreto-ley se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Disposición transitoria segunda. *Contratos e incentivos vigentes.*

Los contratos de trabajo, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

Disposición transitoria tercera. *Contratos preexistentes.*

Quedarán sujetos a las disposiciones de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, con las modificaciones introducidas en esta ley, la ejecución de todos los contratos a partir de un año a contar desde su entrada en vigor, aunque los mismos se hubieran celebrado con anterioridad.

Disposición transitoria cuarta. *Licencias para nuevas instalaciones de suministro.*

Las licencias municipales que se soliciten para la construcción de las instalaciones de suministro en los establecimientos y zonas a los que se refiere el artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, que ya dispongan de licencia municipal para su funcionamiento a la entrada en vigor de este real decreto-ley se entenderán concedidas por silencio administrativo positivo si no se notifica resolución expresa dentro de los 45 días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo, el promotor comunicará la fecha prevista de comienzo de las obras de construcción de la instalación a la autoridad responsable de la concesión de dicha licencia.

Disposición transitoria quinta. *Contratos en exclusiva de los operadores al por mayor.*

1. Los operadores al por mayor de productos petrolíferos con una cuota de mercado superior al 30 por ciento, no podrán incrementar el número de instalaciones en régimen de propiedad o en virtud de cualquier otro título que les confiera la gestión directa o indirecta de la instalación, ni suscribir nuevos contratos de distribución en exclusiva con distribuidores al por menor que se dediquen a la explotación de la instalación para el suministro de combustibles y carburantes a vehículos, con independencia de quién ostente la titularidad o derecho real sobre la misma.

No obstante lo anterior, podrán renovarse a su expiración los contratos preexistentes aunque con ello se supere la cuota de mercado anteriormente expresada.

2. A los efectos de computar el porcentaje de cuota de mercado anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) El número de instalaciones para suministro a vehículos incluidas en la red de distribución del operador al por mayor u operadores del mismo grupo empresarial, contenidas en cada provincia. En el caso de los territorios extrapeninsulares, el cómputo se hará para cada isla y para Ceuta y Melilla de manera independiente.

b) Se considerarán integrantes de la misma red de distribución todas las instalaciones que el operador principal tenga en régimen de propiedad, tanto en los casos de explotación directa como en caso de cesión a terceros por cualquier título, así como aquellos casos en los que el operador al por mayor tenga suscritos contratos de suministro en exclusiva con el titular de la instalación.

c) Se entenderá que forman parte de la misma red de distribución todas aquellas instalaciones de suministro a vehículos cuya titularidad, según lo dispuesto en el apartado anterior, corresponda a una entidad que forma parte de un mismo grupo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio.

3. Por resolución del Director General de Política Energética y Minas se determinará anualmente el listado de operadores al por mayor de productos petrolíferos con una cuota de mercado superior al porcentaje establecido. Esta resolución se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

4. En el plazo de cinco años, o cuando la evolución del mercado y la estructura empresarial del sector lo aconsejen, el Gobierno podrá revisar el porcentaje señalado en el apartado 1 o acordar el levantamiento de la prohibición impuesta en esta disposición.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios.

Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

El Título I del presente real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo lo 149.1.7.ª, 17.ª y 18.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, y de legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas, respectivamente.

El título II se dicta al amparo de las competencias atribuidas al Estado en el artículo 149.1.11.ª de la Constitución en materia de bases de la ordenación del crédito, banca y seguros.

Las Medidas relativas a la Ampliación de una nueva fase del mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas afectan a las obligaciones de pago derivadas de la contratación de obras, suministros o servicios, por lo que la competencia se reconduce, fundamentalmente, en este caso al artículo 149.1.18.ª de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva para dictar legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas.

Sería, por ello, este título competencial el que habilitaría al Estado a establecer medidas normativas de carácter básico para prevenir la morosidad en el pago de deudas surgidas en operaciones comerciales entre empresarios y Administración Pública, como consecuencia de los contratos administrativos suscritos entre las partes.

No obstante, las medidas que afectan a las Haciendas Locales se encuadran en el artículo 149.1.14.ª que atribuye al Estado la competencia exclusive sobre «Hacienda general y deuda del Estado», que en este caso prevalece sobre el artículo 149.1. 18.ª CE.

Asimismo prevalece la competencia del artículo 149.1.14.ª CE en lo que se refiere a las Especialidades del procedimiento aplicable para el suministro de información por parte de las Comunidades Autónomas y el pago de facturas.

El Capítulo II del Titulo III se dicta al amparo del Artículo 149.1.6.ª y 8.ª de la Constitución que establece la competencia del Estado en materia de legislación mercantil y civil.

El Título IV se dicta al amparo del artículo 149.1. 21.ª y 24.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia sobre los ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma y sobre las obras públicas de interés general.

Lo dispuesto en el Título V del presente real decreto-ley tiene carácter básico al dictarse al amparo de las competencias que corresponden al Estado en el artículo 149.1.13.ª y 25.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva para determinar las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y las bases del régimen minero y energético, respectivamente.

Disposición final segunda. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

Se suprime el último párrafo de la letra c) del artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada como sigue:

> «c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
>
> Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
>
> A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 2 del artículo 6 queda redactado del modo siguiente:

> «2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
>
> Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 7, que queda redactado del modo siguiente:

> «1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11.2 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.»

Tres. El apartado 2 del artículo 10 queda redactado del siguiente modo:

«2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado 3.bis en el artículo 12, con la siguiente redacción:

«3.bis. Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.»

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.*

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un artículo 6.bis, en los siguientes términos:

«Artículo 6.bis. *Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal.*

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto.

En particular, la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el Capítulo II del Título II. La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 18.4.»

Dos. El apartado 1 del artículo 20 queda redactado del siguiente modo:

«1. La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo.»

Disposición final quinta. *Incorporación del Derecho de la Unión Europea.*

Mediante este Real Decreto Ley se incorpora al Derecho español la Directiva 2011/7/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Disposición final sexta. *Modificación del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.*

Uno. El apartado 4 del artículo 216 queda redactado como sigue:

«4. La Administración tendrá la obligación de abonar el precio dentro de los treinta días siguientes a la fecha de aprobación de las certificaciones de obra o de los documentos que acrediten la conformidad con lo dispuesto en el contrato de los bienes entregados o servicios prestados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 222.4, y si se demorase, deberá abonar al contratista, a partir del cumplimiento de dicho plazo de treinta días los intereses de demora y la indemnización por los costes de cobro en los términos previstos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. Para que haya lugar al inicio del cómputo de plazo para el devengo de intereses, el contratista deberá de haber cumplido la obligación de presentar la factura ante el registro administrativo correspondiente, en tiempo y forma, en el plazo de treinta días desde la fecha de entrega efectiva de las mercancías o la prestación del servicio.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 222.4 y 235.1, la Administración deberá aprobar las certificaciones de obra o los documentos que acrediten la conformidad con lo dispuesto en el contrato de los bienes entregados o servicios prestados dentro de los treinta días siguientes a la entrega efectiva de los bienes o prestación del servicio, salvo acuerdo expreso en contrario establecido en el contrato y en alguno de los documentos que rijan la licitación.

En todo caso, si el contratista incumpliera el plazo de treinta días para presentar la factura ante el registro administrativo, el devengo de intereses no se iniciará hasta transcurridos treinta días desde la fecha de presentación de la factura en el registro correspondiente, sin que la Administración haya aprobado la conformidad, si procede, y efectuado el correspondiente abono.»

Dos. El apartado 4 del artículo 222 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Excepto en los contratos de obras, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 235, dentro del plazo de treinta días a contar desde la fecha del acta de recepción o conformidad, deberá acordarse y ser notificada al contratista la liquidación correspondiente del contrato, y abonársele, en su caso, el saldo resultante. No obstante, si la Administración Pública recibe la factura con posterioridad a la fecha en que tiene lugar dicha recepción, el plazo de treinta días se contará desde que el contratista presente la citada factura en el registro correspondiente. Si se produjera demora en el pago del saldo de liquidación, el contratista tendrá derecho a percibir los intereses de demora y la indemnización por los costes de cobro en los términos previstos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.»

Tres. La letra f) del apartado 1 de la disposición adicional decimosexta queda redactada en los siguientes términos:

«f) Todos los actos y manifestaciones de voluntad de los órganos administrativos o de las empresas licitadoras o contratistas que tengan efectos jurídicos y se emitan a lo largo del procedimiento de contratación deben ser autenticados mediante una firma electrónica reconocida de acuerdo con la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica. Los medios electrónicos, informáticos o telemáticos empleados deben poder garantizar que la firma se ajusta a las disposiciones de esta norma.

No obstante lo anterior, las facturas electrónicas que se emitan en los procedimientos de contratación se regirán en este punto por lo dispuesto en la normativa especial que resulte de aplicación.»

Cuatro. Se añade una nueva disposición adicional trigésima tercera con el siguiente contenido:

«Disposición adicional trigésima tercera. *Obligación de presentación de facturas en un registro administrativo e identificación de órganos.*

1. El contratista tendrá la obligación de presentar la factura que haya expedido por los servicios prestados o bienes entregados ante el correspondiente registro

administrativo a efectos de su remisión al órgano administrativo o unidad a quien corresponda la tramitación de la misma.

2. En los pliegos de cláusulas administrativas para la preparación de los contratos que se aprueben a partir de la entrada en vigor de la presente disposición, se incluirá la identificación del órgano administrativo con competencias en materia de contabilidad pública, así como la identificación del órgano de contratación y del destinatario, que deberán constar en la factura correspondiente.»

Disposición final séptima. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el Capítulo I del Título III este real Decreto-ley se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, y el Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores, así como el Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de marzo de 2012 por el que se fijan las líneas generales de un mecanismo extraordinario de financiación para el pago a los proveedores de las Comunidades Autónomas.

Disposición final octava. *Modificación del Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores.*

Se modifica el artículo 9 del Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores que queda redactado como sigue:

«Artículo 9. *Agente de pagos.*

Corresponderá al Instituto de Crédito Oficial la administración y gestión de las operaciones que se concierten al amparo de este Real Decreto-ley, la llevanza de la contabilidad del Fondo, así como otros servicios de gestión financiera y ordinaria que el Consejo Rector del Fondo decidiera atribuirle, todo ello mediante el pago de la correspondiente compensación económica.»

Disposición final novena. *Modificación del Real Decreto-ley 21/2012, de 13 de julio, de medidas de liquidez de las Administraciones públicas y en el ámbito financiero.*

Se modifica el artículo 15 del Real Decreto-ley 21/2012, de 13 de julio, de medidas de liquidez de las Administraciones públicas y en el ámbito financiero, que queda redactado como sigue:

«Artículo 15. *Retención de los recursos del sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común.*

Los recursos del sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común que se adhieran a este mecanismo responderán de las obligaciones contraídas con el Estado, mediante retención, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre de Financiación de las Comunidades Autónomas. Todo ello sin que pueda quedar afectado el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las operaciones de endeudamiento con instituciones financieras multilaterales ni de las demás obligaciones derivadas de las operaciones de endeudamiento financiero contempladas en el plan de ajuste.»

Disposición final décima. *Habilitación normativa y desarrollo reglamentario.*

Se faculta al Gobierno y a los titulares de los Ministerios de Justicia, Hacienda y Administraciones Públicas, Fomento, Empleo y Seguridad Social, Industria, Energía y Turismo, y Economía y Competitividad, para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición final undécima. *Modificación de disposiciones reglamentarias.*

Las modificaciones que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, puedan realizarse respecto a las normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley, podrán efectuarse por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final duodécima. *Entrada en vigor.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Forman parte de la Red Ferroviaria de Interés General:

a) Líneas y tramos contenidos en el siguiente cuadro:

Línea	Origen	Destino
010	MADRID-PUERTA DE ATOCHA.	SEVILLA-SANTA JUSTA.
012	MADRID-PUERTA DE ATOCHA.	CAMBIADOR ATOCHA.
016	MAJARABIQUE.	CAMBIADOR MAJARABIQUE.
018	BIF. CERRO NEGRO/STA. CATALINA.	CTT CERRO NEGRO AV.
020	LA SAGRA.	TOLEDO.
022	CAMBIADOR ALCOLEA.	BIF.CAMBIADOR ALCOLEA.
024	YELES AGUJA KM.34,397.	BIF. BLANCALES.
030	BIF. MALAGA-A. V.	MARIA ZAMBRANO.
032	ANTEQUERA-SANTA ANA.	CAMBIADOR ANTEQUERA.
040	BIF. TORREJON DE VELASCO.	VALENCIA-JOAQUIN SOROLLA.
042	BIF. ALBACETE.	ALBACETE-LOS LLANOS.
050	LIMITE ADIF - TP FERRO.	MADRID-PUERTA DE ATOCHA.
052	CAMBIADOR PLASENCIA DE JALON.	BIF. CAMBIADOR PLASENCIA DE JALON.
054	BIF. CANAL IMPERIAL.	BIF. MONCASI.
056	BIF. ARTESA DE LLEIDA.	BIF. LES TORRES DE SANUI.
060	BIF. CAMBIADOR ZARAGOZA-DELICIAS.	CAMBIADOR ZARAGOZA-DELICIAS.
066	BIF. CAN TUNIS-A. V.	CAN TUNIS-A. V.
068	VALLECAS AV - AGUJA KM.12,300.	LOS GAVILANES - AGUJA KM. 13,400.
070	BIF. HUESCA.	HUESCA.
072	CTT FUENCARRAL AV.	CAMBIADOR MADRID-CHAMARTIN.
074	CAMBIADOR MEDINA DEL CAMPO.	OLMEDO-AV.–AG.KM 133.9.
076	CAMBIADOR VALDESTILLAS.	BIF. CAMBIADOR VALDESTILLAS.
078	CAMBIADOR VALLADOLID C. GRANDE.	VALLADOLID-CAMPO GRANDE.
080	VALLADOLID-CAMPO GRANDE.	MADRID-CHAMARTIN.
082	BIF. A GRANDEIRA AG. KM. 85,0.	BIF. COTO DA TORRE.
100	FRONTERA HENDAYA/IRÚN.	MADRID-CHAMARTIN.
102	BIF. ARANDA.	MADRID-CHAMARTIN.
104	ALCOBENDAS-S. SEBASTIAN DE LOS REYES.	UNIVERSIDAD-CANTOBLANCO.
106	FRONTERA HENDAYA/IRUN.	IRUN.
108	VALLADOLID-CAMPO GRANDE.	LA CARRERA (CGD).
110	SEGOVIA.	VILLALBA DE GUADARRAMA.
112	BIF. LINEA MADRID-HENDAYA.	VALLADOLID-ARGALES.
116	LOS COTOS.	CERCEDILLA.
120	FRONTERA VILAR FORMOSO/FUENTES DE OÑORO.	MEDINA DEL CAMPO.
122	SALAMANCA.	AVILA.
124	SALAMANCA.	VALDUNCIEL (CGD).
126	ARANDA DE DUERO-MONTECILLO.	ARANDA DE DUERO-CHELVA (CGD.).
130	GIJON-SANZ CRESPO.	VENTA DE BAÑOS.
132	BIF. TUDELA-VEGUIN.	ABLAÑA.
134	LEON-CLASIFICACION.	TORNEROS.
138	BIF. GALICIA.	BIF. BASE LEON.
140	BIF. TUDELA-VEGUIN.	EL ENTREGO.
142	SOTO DE REY.	BIF. OLLONIEGO.
144	SAN JUAN DE NIEVA.	VILLABONA DE ASTURIAS.
146	BIF. VIELLA.	BIF. PEÑA RUBIA.
148	TRASONA.	NUBLEDO.
150	ABOÑO.	SERIN.
152	GIJON-PUERTO.	VERIÑA.

Línea	Origen	Destino
154	LUGO DE LLANERA.	TUDELA-VEGUIN.
160	SANTANDER.	PALENCIA.
162	SOLVAY FACTORIA (CGD).	SIERRAPANDO (APD).
164	PALENCIA ARROYO VILLALOBON.	MAGAZ.
166	BIF. RUBENA.	VILLAFRIA.
168	VILLAFRIA.	BIF. RUBENA-AG. KM. 377,3.
172	CAMBIADOR MADRID-CHAMARTIN.	MADRID-CHAMARTIN.
174	MEDINA DEL CAMPO.	CAMBIADOR MEDINA DEL CAMPO.
176	VALDESTILLAS.	CAMBIADOR VALDESTILLAS.
178	VALLADOLID-AG. KM 250.2.	CAMBIADOR VALLADOLID C. GRANDE.
200	MADRID-CHAMARTIN.	BARNA.–EST. DE FRANÇA.
202	TORRALBA.	CASTEJON DE EBRO.
204	BIF. CANFRANC.	CANFRANC.
208	SAN JUAN DE MOZARRIFAR.	SAN GREGORIO.
210	MIRAFLORES.	TARRAGONA.
212	HOYA DE HUESCA-AGUJA KM. 2,3.	BIF. HOYA DE HUESCA.
214	C.I.M. DE ZARAGOZA.	LA CARTUJA.
216	BIF.PLAZA-AG.KM.1,4.	BIF.PLAZA-AG.KM.8,7.
218	BIF. PLAZA.	ZARAGOZA-PLAZA.
220	LLEIDA-PIRINEUS.	L'HOSPITALET DE LLOBREGAT.
222	FRONTERA LA TOUR DE CAROL-ENVEIGT/ PUIGCERDÁ.	MONTCADA-BIFURCACIO.
224	CERDANYOLA UNIVERSITAT.	CERDANYOLA DEL VALLES.
230	LA PLANA-PICAMOIXONS.	REUS.
234	REUS.	CONSTANTI.
238	CASTELLBISBAL-AGUJAS LLOBREGAT.	BARCELONA-MORROT.
240	SANT VICENÇ DE CALDERS.	L'HOSPITALET DE LLOBREGAT.
242	MARTORELL-SEAT.	AGUJA KM. 71,185.
244	AGUJA KM. 70,477.	AGUJA KM. 0,500.
246	MOLLET-SANT FOST.	CASTELLBISBAL-AGUJAS RUBI.
250	BELLVITGE AGUJA KM.674,8.	L'HOSPITALET DE LLOBREGAT.
254	AEROPORT.	EL PRAT DE LLOBREGAT.
260	FIGUERES-VILAFANT.	VILAMALLA.
262	BIF. SAGRERA.	BIF. CLOT.
264	MONTCADA-BIFURCACIO.	BIF. AIGÜES.
266	BIF. GLORIAS.	BIF. VILANOVA.
268	BIF. SAGRERA.	BIF. ARAGO.
270	FRONTERA CERBERE/PORTBOU.	BIF. SAGRERA.
274	FRONTERA CERBERE/PORTBOU.	PORTBOU.
276	MAÇANET-MASSANES.	BIF. SAGRERA.
278	LA LLAGOSTA.	BIF. NUDO MOLLET.
280	BIF. MOLLET.	BIF. NUDO MOLLET.
282	CAMBIADOR PLASENCIA DE JALON.	CAMBIADOR PLASENCIA-AG.KM.308,6.
284	CIM-AGUJA KM. 337,1.	CIM-AGUJA KM. 0,7.
286	LA CARTUJA-AGUJA KM. 23,3.	LA CARTUJA-AGUJA KM. 351,1.
288	MIRAFLORES-AGUJA KM. 345,6.	MIRAFLORES-AGUJA KM. 0,9.
290	CIM-AGUJA KM. 337,1.	CAMBIADOR ZARAGOZA-DELICIAS.
294	RODA DE BARA-CAMB. DE ANCHO.	RODA DE BARA.
298	GIRONA-MERCADERIES.	BIF. GERONA MERCANCÍAS.
300	MADRID-CHAMARTIN.	VALENCIA-ESTACIO DEL NORD.
302	AGUJA CLASIF. KM. 146,1.	ALCAZAR DE SAN JUAN.
304	ALFAFAR-BENETUSSER.	VFSL - AG. KM. 1,3.
306	SAN VICENTE DE RASPEIG.	S. VICENTE DE RASPEIG-AGUJA KM.448.
308	ALBACETE-LOS LLANOS.	CAMBIADOR ALBACETE.
310	ARANJUEZ.	VALENCIA - SANT ISIDRE.
312	CASTILLEJO-AÑOVER.	ALGODOR.
314	XIRIVELLA-L'ALTER (APD).	VALENCIA - SANT ISIDRE.
318	CAMBIADOR ALBACETE.	ALBACETE-AGUJA KM. 279,4.
320	CHINCHILLA MONTEAR.AG.KM.298,4.	CARTAGENA.
322	AGUILAS.	MURCIA CARGAS.
324	AGUJA KM. 0,8.	CARTAGENA.
326	AGUJA KM. 523,2.	ESCOMBRERAS.
328	VALENCIA-A. V.–AGUJA KM. 396,7.	CAMBIADOR VALENCIA.
330	LA ENCINA.	ALACANT-TERMINAL.
332	LA ENCINA AGUJA KM. 2,963.	CAUDETE.
334	SANT GABRIEL.	ALACANT-BENALUA (CGD).
336	EL REGUERON.	ALACANT-TERMINAL.
338	CAMBIADOR VALENCIA.	VALENCIA-JOAQUIN SOROLLA.

Línea	Origen	Destino
340	BIF. VALLADA.	XATIVA-AGUJA KM.47,0.
342	ALCOI.	XATIVA.
344	GANDIA.	SILLA.
346	GANDIA PORT.	GANDIA-MERCADERIES.
348	FORD.	SILLA.
360	LOS NIETOS.	CARTAGENA PZ BAS.
400	ALCAZAR DE SAN JUAN.	CADIZ.
402	ESPELUY-AGUJA KM. 340,1.	JAEN.
404	ESPELUY-AGUJA KM. 338,8.	ESPELUY-AGUJA KM. 150,5.
406	LAS ALETAS.	UNIVERSIDAD DE CADIZ (APD).
408	ALCOLEA-AGUJA KM.431,9.	CAMBIADOR ALCOLEA.
410	LINARES-BAEZA.	ALMERIA.
412	MINAS DEL MARQUESADO.	HUENEJA-DOLAR.
414	BIF. ALMERIA.	BIF. GRANADA.
416	MOREDA.	GRANADA.
418	ANTEQUERA-STA.ANA-AGJ.KM.50,4.	ANTEQUERA-STA.ANA-AGJ.KM.48,3.
420	BIF. LAS MARAVILLAS.	ALGECIRAS.
422	BIF. UTRERA.	FUENTE DE PIEDRA.
426	GRANADA.	FUENTE DE PIEDRA.
428	CAMBIADOR ANTEQUERA.	ANTEQUERA-SANTA ANA-AGUJA KM. 50,4.
430	BIF. CORDOBA - EL HIGUERON.	LOS PRADOS.
432	CORDOBA-CENTRAL.	EL HIGUERON.
434	CAMBIADOR CORDOBA.	VALCHILLON.
436	FUENGIROLA.	MALAGA-CENTRO ALAMEDA (APD).
440	BIF. LOS NARANJOS.	HUELVA-TERMINO.
442	CAMBIADOR MAJARABIQUE.	BIF. LOS NARANJOS.
444	BIF. TAMARGUILLO.	LA SALUD.
446	BIF. CARTUJA.	CARTUJA.
450	BIF. LA NEGRILLA.	BIF. S. BERNARDO.
452	PUERTO DE SEVILLA (CGD).	LA SALUD.
454	CAMBIADOR MAJARABIQUE.	BIF. SAN JERONIMO.
456	LA SALUD-AGUJA KM. 6,2.	LA SALUD-AGUJA KM. 10,2.
458	MAJARABIQUE-ESTACION.	BIF. SAN JERONIMO.
500	BIF. PLANETARIO.	VALENCIA DE ALCANTARA.
504	VILLALUENGA-YUNCLER.	ALGODOR.
508	BADAJOZ.	KM. 517,6 (FRONTERA).
510	ALJUCEN.	CACERES.
512	ZAFRA.	HUELVA-CARGAS.
514	ZAFRA.	JEREZ DE LOS CABALLEROS (CGD).
516	MERIDA.	LOS ROSALES.
520	CIUDAD REAL.	BADAJOZ.
522	MANZANARES.	CIUDAD REAL.
524	CIUDAD REAL-MIGUELTURRA.	BIF. POBLETE.
526	PUERTOLLANO.	PUERTOLLANO-REFINERIA.
528	ALMORCHON.	MIRABUENO.
530	MONFRAGÜE.	PLASENCIA.
532	MONFRAGÜE-AGUJA KM. 255,4.	MONFRAGÜE-AGUJA KM. 4,4.
600	VALENCIA-ESTACIO DEL NORD.	SANT VICENÇ DE CALDERS.
602	VFSL - AG. KM. 2,3.	VALENCIA PUERTO NORTE.
604	LES PALMES.	PORT DE CASTELLO.
606	VFSL - AG. KM. 1,3.	VALENCIA PUERTO SUR.
608	CLASIFICACION VALENCIA-F.S.L.	VFSL - AG. KM. 1,6.
610	SAGUNT.	BIF. TERUEL.
612	SAGUNT-AGUJA KM. 28,3.	SAGUNT-AGUJA KM. 268,8.
614	VALENCIA-AGUJA ESTACION A.V.	VALENCIA-JOAQUÍN SOROLLA.
620	TORTOSA.	L'ALDEA-AMPOSTA-TORTOSA.
622	AGUJA CLASIF. KM. 272,0.	TARRAGONA-CLASSIFICACIO.
624	AGUJA CLASIF. KM. 100,4.	TARRAGONA.
700	INTERMODAL ABANDO IND. PRIETO.	CASETAS.
702	CABAÑAS DE EBRO.	GRISEN.
704	BIF. RIOJA.	BIF. CASTILLA.
710	ALTSASU.	CASTEJON DE EBRO.
712	BIF. KM.534,0.	BIF. KM.231,5.
720	SANTURTZI.	INTERMODAL ABANDO IND. PRIETO.
722	MUSKIZ.	DESERTU-BARAKALDO.
724	BILBAO MERCANCIAS.	SANTURTZI.
726	BIF. LA CASILLA.	AGUJA DE ENLACE.
740	PRAVIA.	FERROL.

Línea	Origen	Destino
750	GIJON-SANZ CRESPO.	PRAVIA.
752	LAVIANA.	GIJON-SANZ CRESPO.
754	SOTIELLO.	PUERTO EL MUSEL.
756	AGUJA ENLACE SOTIELLO.	AGUJA ENLACE VERIÑA.
758	LA MARUCA MERCANCIAS.	PUERTO AVILES.
760	OVIEDO.	TRUBIA.
762	SOTO UDRION.	SAN ESTEBAN DE PRAVIA.
764	TRUBIA.	COLLANZO.
770	VALDECILLA LA MARGA.	OVIEDO.
772	LIERGANES.	OREJO.
774	PUERTO DE RAOS.	MALIAÑO (APD).
776	RIBADESELLA PUERTO.	LLOVIO.
780	BILBAO LA CONCORDIA.	SANTANDER.
782	ARIZ.	BASURTO HOSPITAL.
784	LUTXANA-BARAKALDO.	IRAUREGUI.
790	ARANGUREN.	LA ASUNCIÓN UNIVERSIDAD/LEÓN.
792	MATALLANA.	LA ROBLA.
794	GUARDO.	TERMICA VELILLA.
800	A CORUÑA.	LEON.
802	TORAL DE LOS VADOS.	VILLAFRANCA DEL BIERZO (CGD).
804	BETANZOS-INFESTA.	FERROL.
806	LA BAÑEZA.	ASTORGA.
810	BIF. CHAPELA.	MONFORTE DE LEMOS.
812	VIGO-GUIXAR.	BIF. CHAPELA.
814	GUILLAREI.	FRONTERA VALENCA DO MINHO/TUI.
816	GUILLAREI-AG. KM. 141,6.	GUILLAREI-AG. KM. 0,9.
820	ZAMORA.	MEDINA DEL CAMPO.
822	ZAMORA.	A CORUÑA.
824	REDONDELA.	SANTIAGO DE COMPOSTELA.
826	CENTRAL TERMICA DE MEIRAMA.	CERCEDA-MEIRAMA.
828	FAXIL.	PORTAS.
830	BIF. UXES.	BIF. SAN CRISTOBAL.
832	AGUJA KM. 545,4.	BIF. SAN DIEGO.
834	A CORUÑA-SAN DIEGO.	BIF. EL BURGO.
836	BIF. LEON.	BIF. RIO BERNESGA.
838	BIF. TORNEROS.	BIF. QUINTANA.
840	CERCEDA-MEIRAMA-AG. KM. 000,729.	MEIRAMA-PICARDEL.
842	BIF. RIO SAR.	BIF. A GRANDEIRA AG. KM. 376,1.
900	MADRID-CHAMARTIN.	MADRID-ATOCHA CERCANIAS.
902	PITIS.	HORTALEZA.
904	BIF. FUENCARRAL.	FUENCARRAL-AGUJA KM 4.5.
906	FUENCARRAL-COMPLEJO.	MADRID-CHAMARTIN.
908	HORTALEZA.	AEROPUERTO-T4.
910	MADRID-ATOCHA CERCANIAS.	PINAR DE LAS ROZAS.
912	LAS MATAS.	PINAR DE LAS ROZAS.
914	BIF. CHAMARTIN.	BIF. P. PIO.
916	DELICIAS.	MADRID-SANTA CATALINA.
920	MOSTOLES - EL SOTO.	PARLA.
930	MADRID-ATOCHA CERCANIAS.	SAN FERNANDO DE HENARES.
932	MADRID-ATOCHA CERCANIAS.	MADRID-SANTA CATALINA.
934	MADRID-ABROÑIGAL.	BIF. REBOLLEDO.
936	SAN CRISTOBAL INDUSTRIAL.	VILLAVERDE BAJO.
938	MADRID-ATOCHA CERCANIAS.	ASAMBLEA MADRID-ENTREVIAS (APD).
940	O'DONNELL.	VICALVARO-CLASIFICACION.
942	VILLAVERDE BAJO.	VALLECAS-INDUSTRIAL.
944	VICALVARO.	VICALVARO-CLASIFICACION.
946	MADRID-SANTA CATALINA.	VILLAVERDE BAJO.
948	VICALVARO-CLASIF.AGUJA KM.3,007.	BIF. VICALVARO-CLASIFICACION.

b) Infraestructuras ferroviarias existentes en el ámbito de los Puertos de Interés General que se relacionan a continuación:

- Pasaia.
- Bilbao.
- Santander.
- Gijón-Musel.
- Avilés.

− Ferrol y su ría.
− A Coruña.
− Vilagarcía de Arousa.
− Marín y ría de Pontevedra.
− Vigo y su ría.
− Huelva.
− Sevilla y su ría.
− Cádiz y su bahía.
− Bahía de Algeciras.
− Málaga.
− Almería.
− Cartagena (que incluye la dársena de Escombreras).
− Alicante.
− Gandía.
− Valencia.
− Sagunto.
− Castellón.
− Tarragona.
− Barcelona.

c) Tramo Figueras-Frontera Francesa de la Sección Internacional entre Figueras y Perpiñán.

§ 9

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-3031

I

Las reformas acometidas por el Gobierno desde el inicio de la legislatura tienen entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad.

La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios. Para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva. Además, ha permitido la difusión y universalización de una cultura de formación que alcanza a más de cuatro millones de trabajadores al año en la actualidad y a más de 478.000 empresas participantes sólo en la denominada «formación de demanda».

Ha sido un modelo de gestión compartida entre las Administraciones públicas (Administración General del Estado y comunidades autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas. No obstante, el sistema ha puesto de manifiesto determinadas debilidades e ineficiencias que deben abordarse de manera urgente para dar respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo.

Al respecto, las conclusiones de la Mesa del Diálogo Social, formada por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT, acerca del desarrollo del último Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006 muestran, entre otras debilidades, la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la

PYME; la no disponibilidad de un sistema de información integrado; la falta de la evaluación de su impacto; y una definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

Estas carencias han debilitado el sistema de formación hasta ahora vigente para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

El nuevo marco normativo se centra en atender la diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica; el impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica; la tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; la demanda que el envejecimiento de la población activa tendrá en las cualificaciones necesarias para cubrir los empleos de sustitución; la coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y el aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis, con la consiguiente y necesaria adecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio. La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales. Conseguir mejores resultados exige analizar el perfil de competencias de los trabajadores, así como determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico.

Ante esta situación, en un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores y constatados los resultados del binomio empleo-formación, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad.

Ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional. Un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española. Para ello, ese sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad.

II

La Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, al regular el Programa de Formación Profesional Ocupacional dispuso que el Instituto Nacional de Empleo estableciera un programa anual de formación profesional ocupacional, que con carácter gratuito, asegurase la adecuada formación profesional de los que quisieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendiesen reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional, dotándose de carácter permanente al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a través del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre.

El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, inicia la separación de la formación de ocupados y desempleados, reordenando las acciones de formación ocupacional y poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de las personas en situación de paro. A partir de ese momento el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se articula a través de los distintos Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua (firmados en 1992, 1996 y 2000).

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, pone en marcha un nuevo modelo de gestión de la formación continua, pasando de un modelo basado en la autonomía negocial a un sistema basado en un marco normativo que pretende dotar al sistema de una mayor estabilidad y seguridad, sin

olvidar el protagonismo de los agentes sociales. Por su parte, la formación profesional ocupacional continúa regulándose por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo.

El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 apuesta nuevamente por un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Consecuencia del citado Acuerdo, y después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, integra ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introduce mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social.

El subsistema de formación profesional para el empleo se incorpora al marco legal vigente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica íntegramente el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y establece las líneas generales del citado subsistema.

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado 29 de julio, recoge un compromiso con el desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la voluntad de trabajar para transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social.

III

La regulación prevista en el actual real decreto-ley acomete una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa. De conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de 29 de julio de 2014, esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber, la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En última instancia, se trata de que el sistema permita consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.

La reforma planteada está en clara sintonía con las políticas de flexiseguridad promovidas por la Unión Europea basadas en la idea de la empleabilidad. El nuevo modelo se desarrolla teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros. Además, la reforma es uno de los objetivos reiterado en el Plan Nacional de Reformas y en las recomendaciones del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2014 de España, en el sentido de mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo de manera que se proporcione formación adecuada y se garantice la correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo.

También se tiene en cuenta la doctrina constitucional que señala que el modelo de formación profesional para el empleo tiene una incardinación genérica en la competencia exclusiva del Estado en materia de «legislación laboral» (artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española), aunque sin excluir que pueda haber supuestos en los que, atendiendo al tipo de actividad al que se orienta, la acción formativa quede vinculada a otro título competencial, con las consiguientes consecuencias para la delimitación del alcance de la competencia del Estado. Y que añade que, no cabe negar la incidencia que en este ámbito puede tener lo dispuesto en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la

actividad económica, en cuanto existen aspectos de la formación profesional, vinculados al fomento del empleo, que podrían encontrar cobertura en el citado artículo, si bien como título de carácter específico y complementario.

El nuevo marco profundiza en la transformación que inició la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esta supuso el reconocimiento explícito de un derecho individual a la formación de los trabajadores, dotó de carácter prioritario a las acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías o la internacionalización de la empresa y permitió, por primera vez, el acceso directo de los centros de formación a los fondos disponibles para la gestión de los planes de formación de los trabajadores que hasta la fecha estaban limitados a las organizaciones empresariales y sindicales.

Desde entonces, sobre la base de la colaboración en torno a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se han producido avances determinantes en el ámbito de las políticas de activación para el empleo con el objetivo de mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a los trabajadores desempleados en su proceso de retorno al empleo e impulsar las oportunidades de promoción y mejora de los trabajadores ocupados a lo largo de su carrera profesional.

La citada colaboración se ha plasmado en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, que constituye el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el Servicio Público de Empleo Estatal como desde los servicios públicos de empleo autonómicos, para la consecución de objetivos comunes y con un compromiso con la transparencia, la evaluación y la orientación a resultados.

De forma coherente con la mencionada Estrategia y gracias al trabajo conjunto entre administraciones, se han desarrollado importantes medidas, entre otras, en el ámbito de la colaboración público-privada en intermediación laboral, la transformación gradual del sistema de formación profesional para el empleo o, en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, la creación del Sistema de Garantía Juvenil, para facilitar el acceso de los jóvenes menores de 25 años al mercado de trabajo.

La reactivación de la economía española y del empleo exigen ahora profundizar en las medidas de activación para el empleo, muy particularmente, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

IV

En aras de afrontar todas las deficiencias detectadas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social, este real decreto-ley plantea la reforma del sistema de formación profesional para el empleo en torno a los ejes vertebradores que se describen a continuación.

El capítulo I describe el objeto de la norma y establece, junto con los fines del sistema de formación profesional para el empleo, que este será de aplicación en todo el territorio nacional y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones públicas competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo, respetando el marco de distribución de competencias.

Los principios inspiradores recogidos en el artículo 3 definen el sistema como marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, con entidades que impartan formación profesional para el empleo en el ámbito laboral de calidad e instrumentos renovados de información, seguimiento y control. En este sistema destaca, además, el papel protagonista de la negociación colectiva y del diálogo social como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de empresas y trabajadores.

Ello resulta coherente, asimismo, con la unidad financiera del sistema y de su régimen económico que garantiza el principio de unidad de caja de la cuota para la formación profesional.

El nuevo marco legal exige, asimismo, la modificación del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para establecer las líneas generales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El capítulo II introduce, de manera novedosa, los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

Resulta necesario corregir una de las principales ineficiencias identificadas en el sistema: la falta de una adecuada anticipación de las necesidades y la planificación de la actividad formativa. La formación que se imparta debe responder a un diagnóstico de la realidad, a un análisis de las necesidades actuales y futuras de empresas y trabajadores, para cumplir sus fines de forma eficaz. Para ello, el nuevo sistema aprovechará el potencial de la coordinación de los distintos dispositivos y agentes que realizan análisis y prospección del mercado de trabajo.

Por ello, el artículo 6 prevé la elaboración, con la participación, entre otros, de las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, de un escenario estratégico plurianual, referente de la programación de toda la formación que se imparta en el sistema. Sobre la base del análisis prospectivo mencionado, este escenario plurianual de planificación estratégica incorporará las tendencias y previsiones económicas y, junto con el análisis de las cualificaciones de los trabajadores, permitirá identificar los objetivos de atención prioritaria, así como los indicadores para su evaluación, que guardarán coherencia con la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Este escenario, además, incluirá una proyección plurianual estimativa de la financiación pública para atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores, en un marco de estabilidad del sistema que favorezca la certidumbre, la anticipación y las decisiones de inversión.

El artículo 7 introduce de manera inequívoca la concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados y/o inscritos, como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar las programaciones formativas de las distintas Administraciones públicas.

Este principio de concurrencia, que se ha introducido de manera gradual en las convocatorias de subvenciones durante los últimos años, se establece como rasgo básico transversal a la gestión de la financiación por parte de todas las Administraciones competentes en materia de formación profesional. Esta novedad resulta, además, coherente con las recomendaciones que se desprenden del Informe del Tribunal de Cuentas de Fiscalización sobre la gestión de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en relación con el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta, correspondiente al ejercicio 2010.

Asimismo, el artículo 7 recoge la posibilidad de que las administraciones públicas, en sus respectivos ámbitos competenciales, puedan articular un «cheque formación» para trabajadores desempleados con el objeto de proporcionarles la formación que necesitan. Se trata de una herramienta novedosa que permitirá la libertad de elección entre las entidades adheridas a los dispositivos específicos que se desarrollen para su seguimiento.

A estas mejoras de la eficiencia se une la simplificación en el acceso a la financiación por vías que permitan, al mismo tiempo, garantizar la calidad de la formación. De ahí la previsión en el artículo 8 de este real decreto-ley de desarrollar el régimen de concesión y justificación de subvenciones, u otras formas de financiación, a través de módulos, una vez identificados los precios de mercado de las distintas especialidades formativas.

El capítulo III recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema. Este real decreto-ley plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores. En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

El artículo 11 prevé que las distintas Administraciones, en sus respectivos ámbitos competenciales y en lo no previsto en el ámbito de la empresa, completarán la oferta formativa con su propia programación para los trabajadores ocupados, en la cual las

organizaciones empresariales y sindicales dejarán de ser titulares de planes de formación, si bien participarán en su diseño, programación y difusión.

La detección de necesidades se realizará teniendo en cuenta el referido escenario plurianual y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales y cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

Asimismo, las Administraciones competentes también programarán formación para los trabajadores desempleados conforme a lo previsto en el artículo 12, en la que cobrará un papel especialmente relevante la labor de los servicios públicos de empleo, que deberán identificar los perfiles y los itinerarios individuales y personalizados de empleo de los beneficiarios, conforme a las novedades introducidas por la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

En todas las iniciativas mencionadas, se potencia la formación online frente a la formación a distancia tradicional, que se suprime, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación.

Las entidades de formación acreditadas y/o registradas, tanto públicas como privadas, además de su papel de proveedores de formación, serán corresponsables en el seguimiento del aprendizaje y su evaluación. Entre las entidades que podrán impartir formación para el empleo están incluidas las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o recurrir a su contratación, siempre que sean adecuados para este fin.

El capítulo IV recoge las nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo. Ello exige la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en distintos aspectos para evitar y corregir con éxito situaciones de mala praxis.

Por un lado, se amplían los sujetos responsables para incluir a las entidades de formación y a las que asuman la organización de la formación programada por las empresas. Asimismo, y con el fin de adaptarlos a la normativa vigente y a la realidad social, se modifican los tipos infractores existentes, se crean tipos nuevos como el incumplimiento de la prohibición de efectuar subcontrataciones, que se tipifica como infracción muy grave, y, por último, se exige un mayor reproche administrativo al considerar una infracción por cada empresa y acción formativa.

Por otro lado, se establece la responsabilidad solidaria de los sujetos que participen en la obtención fraudulenta de ayudas, subvenciones y bonificaciones y se endurecen las sanciones, de manera que los beneficiarios del sistema de formación profesional para el empleo no puedan volver a serlo durante un periodo de 5 años en caso de cometer una infracción muy grave.

Por último y a fin de garantizar un refuerzo del control y capacidad sancionadora se prevé la creación de una Unidad Especial de Inspección en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Este real decreto-ley recoge en su capítulo V la implantación de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema a que hace referencia el artículo 22: la Cuenta de Formación, que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad; el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente; y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de

carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades.

De la mano de los mejores sistemas de información, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Junto con estas evaluaciones, se realizarán auditorías de calidad de las entidades que impartan la formación y sus resultados se harán públicos, de forma que empresas, trabajadores y Administraciones dispongan de toda la información posible en un sistema más transparente.

Por último, el capítulo VI hace referencia a la gobernanza del sistema y define un nuevo papel para los distintos agentes y órganos que intervienen en el gobierno del sistema.

Mediante la transformación de los mencionados órganos de gobierno y, en particular, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en los que la representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria. El papel de los agentes sociales en el sistema es objeto de modificaciones de calado: se impulsa su liderazgo en el diseño estratégico, en la planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo mediante una contribución que representará, de hecho, una de las grandes fortalezas del nuevo sistema de formación profesional para el empleo.

De manera coherente con este nuevo papel y con los cambios ya operados en el sistema desde la reforma laboral de febrero de 2012, los agentes sociales dejan de participar en la gestión de fondos y en la impartición de la formación como lo hacían hasta la fecha, dejando este papel a las entidades que imparten formación profesional y que desarrollarán esta tarea en un nuevo entorno más competitivo.

El real decreto-ley se completa con nueve disposiciones adicionales, dos transitorias, una derogatoria y siete finales.

La disposición adicional primera recoge la especial atención a las pequeñas y medianas empresas que deberán promover los servicios públicos de empleo, mientras que la segunda prevé el impulso al «cheque formación» a través de las medidas que se propongan en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La disposición adicional tercera supone un impulso necesario a los instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entre los cuales se encuentran los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para reforzar las oportunidades de cualificación, así como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del sistema productivo.

La disposición adicional cuarta se refiere a las medidas necesarias para la elaboración de estadísticas que reflejen la totalidad de la actividad formativa que se desarrolla en todo el territorio del Estado.

La disposición adicional quinta prevé la adaptación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo con arreglo a lo previsto en esta norma.

Por su parte, la disposición adicional sexta hace referencia a la financiación de las actividades de programación y planificación previstas en el sistema a través del presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La disposición adicional séptima recoge un mandato al Gobierno para el análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad social en vigor en todos los ámbitos territoriales y su presentación antes del 31 de mayo de 2016.

La disposición adicional octava prevé que los remanentes de crédito destinado al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal, podrán incorporarse a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda.

La disposición adicional novena recoge una previsión relativa a la ausencia de aumento en el gasto público como consecuencia de las medidas de este real decreto-ley.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con la aprobación de este real decreto-ley. En su desarrollo se aprobará un nuevo real decreto y una orden ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan.

Sin embargo, este desarrollo normativo posterior no debe demorar la puesta en marcha de los elementos esenciales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo descritos anteriormente, que serán de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley.

Por ello, la disposición transitoria primera establece que se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido en este real decreto-ley hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en el mismo, detallándose las previsiones que sí serán de aplicación directa para mayor seguridad jurídica.

En cualquier caso, parte importante de la efectividad de los cambios va más allá del nuevo marco normativo, pues hay instrumentos y medidas en los que el éxito de su implantación dependerá de manera fundamental del compromiso de todos los agentes implicados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

La disposición transitoria segunda recoge las competencias de carácter transversal que deberán tener consideración de prioritarias a efectos de la programación formativa en 2015.

La disposición final primera hace referencia al título competencial, mientras que la segunda prevé la organización de la unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

Mediante la disposición final tercera se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para incorporar a las organizaciones empresariales entre aquellas con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos y para clarificar determinados extremos relativos a la representatividad de las organizaciones de autónomos.

Mediante la disposición final cuarta se procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, dando así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 3/2014, de 27 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre. Asimismo, la disposición final quinta habilita para la modificación por rango reglamentario de la norma reglamentaria que es objeto de modificación por la disposición final anterior.

Finalmente, la disposición final sexta habilita al Gobierno a realizar los desarrollos reglamentarios que resulten precisos en ejecución del presente real decreto-ley y la séptima prevé su entrada en vigor.

V

En las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como premisa para recurrir a esta figura del real decreto-ley. La extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley resulta predicable de manera individualizada respecto de cada una de las medidas que se adoptan pero, de manera especial, del conjunto que integran.

La reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral resulta inaplazable en el contexto económico y laboral en el que nos encontramos, con el fin de acelerar los efectos potencialmente beneficiosos que podrá tener esta reforma, en términos de creación de empleo, en el momento actual de recuperación de la economía española.

La formación tiene una incidencia determinante sobre el empleo. De hecho, el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%.

Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010).

A pesar del crecimiento del PIB durante los últimos seis trimestres y la recuperación del empleo observada, permanecen importantes diferencias formativas entre los desempleados que requieren de una respuesta específica y contundente. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). El 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los trabajadores desempleados que sólo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

Así, resulta esencial acometer la reforma de la formación profesional para el empleo para evitar que una parte importante de nuestra población activa se perpetúe en situación de desempleo (14,6% de desempleo de larga duración en el cuarto trimestre de 2014, más del doble de la media de la UE), con las graves consecuencias tanto económicas como sociales que ello supone en el largo plazo. Se trata de acelerar su proceso de retorno al empleo con las mejores garantías y amplificar, con ello, el impacto de la recuperación económica prevista (2% de crecimiento del PIB previsto para 2015) sobre el mercado de trabajo.

De otra parte, también la calidad de la formación que reciben los trabajadores ocupados resulta determinante para la recuperación económica y del empleo: la formación contribuye a aumentar la productividad de los trabajadores, a su capacidad de innovar y acomodar los cambios tecnológicos. Ello redunda en la mayor competitividad de las empresas y de la economía española. Además, favorece la menor rotación de los trabajadores y la mayor estabilidad en el empleo.

Por todo ello, la inmediata puesta en marcha del nuevo sistema de formación profesional para el empleo contribuirá, a corto plazo, a multiplicar los positivos efectos de la coyuntura económica y del empleo esperable en 2015 y 2016.

Finalmente, la regulación del nuevo modelo de formación profesional para el empleo se acompaña de un novedoso régimen de infracciones y sanciones que, para que puedan ser aplicadas al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, exige que sean aprobados de forma conjunta mediante este real decreto-ley.

La urgencia en la reforma se puso de manifiesto también en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, del pasado 29 de julio ya mencionado. El Gobierno y los interlocutores sociales en dicho Acuerdo manifiestan que la recuperación económica exige la transformación del modelo para mejorar la capacitación de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas españolas, al tiempo que se debe superar la actual situación de desajuste de cualificaciones en España para no perder las oportunidades de empleo que surgirán en Europa en los próximos años.

Por ello, todas las partes se comprometieron a que el nuevo modelo estuviera operativo y resultara de aplicación a todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral a partir del 1 de enero de 2015.

Esta norma ha tenido en cuenta, además, dos hechos muy recientes que profundizan en la extraordinaria y urgente necesidad de la reforma definitiva del sistema. Por un lado, se impone resolver las ineficiencias del actual modelo de formación profesional para el empleo que se han puesto de manifiesto en los últimos informes de fiscalización de la gestión

elaborados por el Tribunal de Cuentas. Por otro, la doctrina del Tribunal Constitucional recogida en sus últimas sentencias sobre la normativa vigente en esta materia, la más reciente de 15 de diciembre de 2014, permite al Gobierno acometer ahora una reforma integral del sistema de formación profesional para el empleo que resulte conforme al marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, garantizándose así la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

La necesidad de que las administraciones públicas competentes puedan aplicar ya en el ejercicio 2015 las disposiciones y medidas que introduce esta norma para corregir las graves ineficiencias y debilidades detectadas, sin que ello ponga en riesgo la continuidad en la prestación de los servicios formativos que requieren trabajadores y empresas, máxime en una coyuntura como la descrita, exige celeridad.

El cumplimiento de los objetivos expuestos constituye, entre otros, el hecho habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad que la Constitución exige en su artículo 86 para aprobar este real decreto-ley.

Por su parte, la medida prevista en la disposición final cuarta, por la que se procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, da respuesta a una situación de incertidumbre jurídica en cuanto al ejercicio de su derecho de cobertura sanitaria pública que fundamenta la inaplazable necesidad que habilita a su aprobación mediante real decreto-ley conforme al artículo 86 de la Constitución.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de marzo de 2015,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto-ley tiene por objeto regular la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios señalados en los artículos 2 y 3.

2. El sistema de formación profesional para el empleo regulado en este real decreto-ley dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

Artículo 2. *Fines del sistema.*

Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Artículo 3. *Principios del sistema.*

Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son:

a) El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

b) La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

c) La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

d) La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo, así como la participación de los agentes sociales en el diseño, planificación y programación de la oferta formativa dirigida a los trabajadores.

e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

g) La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

h) La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.

i) El impulso a la formación programada por la empresa para sus propios trabajadores, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.

j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

Artículo 4. *Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.*

Se modifica el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 26.** *Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*
>
> 1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.
>
> 2. Sin perjuicio de las competencias de ejecución de las comunidades autónomas, la Administración General del Estado, en el ejercicio de su competencia normativa plena, ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema. Por su parte, las organizaciones empresariales y sindicales participarán en la planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados a través de estructuras paritarias profesionalizadas.
>
> 3. En el marco de la planificación estratégica del conjunto del sistema, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la colaboración de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales y de las organizaciones

representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

4. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dispondrá de una financiación, que incluirá la proveniente de la cuota de formación profesional, con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán proporcionar un cheque formación a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, precisen realizar acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad.

5. Las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos.

6. Las Administraciones públicas competentes promoverán el mantenimiento de una red de entidades de formación, públicas y privadas, que junto a sus centros propios, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad.

Asimismo, realizarán un seguimiento y control efectivo de las acciones formativas, que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a la garantía de su calidad. Para ello, reforzarán sus instrumentos y medios de control, así como su capacidad sancionadora a través de una Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

8. El sistema de formación profesional para el empleo contará con un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, que quedará recogida en un portal único.

9. La Administraciones públicas competentes impulsarán su colaboración y coordinación para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del sistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo, como garantía de calidad de la formación, de manera que permitan conocer su impacto en el acceso y mantenimiento del empleo.»

CAPÍTULO II

Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo

Artículo 5. *Prospección y detección de necesidades formativas.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, y con la colaboración de las comunidades autónomas y de los agentes sociales, desarrollará una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas individuales y del sistema productivo, para anticipar y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral

cambiante, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

2. La realización de la citada función comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

a) El desarrollo de una metodología y herramienta de análisis prospectivo, en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.

b) La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de los distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.

c) La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

3. Los resultados de las actividades señaladas en el apartado anterior se plasmarán en el escenario plurianual a que se refiere el artículo 6. Asimismo, darán lugar a un informe anual que recogerá, al menos, la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas que serán referentes de la programación de la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados. De este informe se dará conocimiento al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 6. *Escenario plurianual.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social diseñará un escenario plurianual que actúe como marco de planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales y ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las comunidades autónomas, otros departamentos ministeriales, así como de las organizaciones intersectoriales representativas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social, y con la colaboración de observatorios, estructuras paritarias sectoriales y expertos en la materia.

2. Este escenario plurianual identificará, al menos:

a) Las tendencias y la evolución previsible de la economía española, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

b) Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

c) Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.

d) Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos) y los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario. En todo caso, dichos objetivos deberán converger con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a que se refiere el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, así como de la Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación, vigentes en cada momento.

e) La proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período, de manera que pueda atender las necesidades de empresas y trabajadores. Conforme a lo previsto en el artículo siguiente, esta proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades

autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia y según se determine en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Artículo 7. *Financiación.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, y con los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, éste se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

2. Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las comunidades autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual de Políticas de Empleo de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

3. En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores, a los permisos individuales de formación y a la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.

b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente, salvo cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, en cuyo caso la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan. Asimismo, en los programas públicos de empleo y formación la concurrencia estará abierta a las entidades que establece su normativa reguladora específica.

En la gestión de las subvenciones mencionadas en este apartado serán de aplicación las bases reguladoras a que se refiere el apartado 6.

Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, precisen realizar acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a una entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle para ello.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar el régimen de contratación pública o cualquier otra fórmula jurídica ajustada a Derecho que garantice la publicidad, la concurrencia, lo previsto en el artículo 8 y las restantes previsiones recogidas en este real decreto-ley relativas a la gestión de fondos del

sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y evaluación de la formación impartida.

c) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas y ayudas de transporte, manutención y alojamiento que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas y, en su caso, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, y sin perjuicio de aquellas otras iniciativas para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.

4. A la financiación de la formación de los empleados públicos se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de los citados acuerdos, las órdenes que establezcan las bases reguladoras para la concesión de financiación para la formación de los empleados públicos se regirán por el régimen de concurrencia competitiva abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

5. A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en este artículo y que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes en la gestión de la totalidad de los fondos previstos en el apartado 1. Estas bases reguladoras sólo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.

Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que en ningún caso podrá superar el 25 por ciento del importe concedido. Igualmente, podrá preverse el pago de hasta un 35 por ciento adicional una vez acreditado el inicio de la acción formativa. En todo caso, un mínimo de un 40 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.

La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

La orden a que se refiere este apartado establecerá, asimismo, los mecanismos de justificación y pago de las cuantías a que se refiere el apartado 5.

Artículo 8. *Módulos económicos.*

1. A los efectos de lo previsto en los apartados siguientes, se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública. Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

2. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el

Catálogo previsto en el artículo 22.3 previo estudio de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de aquéllas, así como de las modalidades de impartición. Estos módulos económicos serán objeto de actualización periódica.

Cuando se lleve a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, las bases reguladoras de las subvenciones, que resulten de aplicación conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 7.3.b), podrán prever el régimen de concesión y justificación a través de módulos, según la regulación contenida en los artículos 76 a 79 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

3. Asimismo, se fijarán los módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos a que se refiere el apartado anterior.

En el importe de estos módulos estarán comprendidos tanto los costes directos como los costes indirectos de la actividad formativa. Los costes indirectos no podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

Por su parte, se podrán financiar los costes de organización en la formación programada por las empresas siempre que estas encomienden la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 13. Estos costes no podrán superar el 10 por ciento del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15 por ciento en caso de acciones formativas dirigidas a trabajadores de empresas que cuenten con entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20 por ciento en caso de empresas con hasta 5 trabajadores en plantilla.

Reglamentariamente se establecerán las incompatibilidades entre conceptos financiables como costes indirectos y costes de organización de la formación.

4. En ningún caso se entenderá como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

CAPÍTULO III

Programación y ejecución de la formación

Artículo 9. *Iniciativas de formación profesional para el empleo.*

1. Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. En particular:

a) La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.

b) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

c) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

d) Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

2. Las iniciativas de formación profesional para el empleo a que se refiere el apartado anterior, así como las acciones formativas que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Sin perjuicio de lo anterior, en la oferta formativa programada por las administraciones competentes, la duración de las acciones formativas se ajustará a lo establecido en el Catálogo previsto en el artículo 22 para la correspondiente especialidad formativa. En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de una hora. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Artículo 10. *Formación programada por las empresas.*

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas a que hace referencia el artículo 7.4, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquéllas y sus trabajadores. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, y que será compatible con la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas.

Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 13. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo 16. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación.

4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio podrá establecer un crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño:

a) Empresas de 1 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 9.1.d).

Artículo 11. *Oferta formativa para trabajadores ocupados.*

1. La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. En particular, esta oferta formativa deberá garantizar, además de los programas de formación sectoriales, la formación en competencias transversales conforme a las necesidades identificadas en el escenario plurianual y el informe anual a que se refieren los artículos 5 y 6. Asimismo, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, las Administraciones competentes desarrollarán programas de cualificación y reconocimiento profesional procurando, para ello, una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

2. La detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados se realizará, teniendo en cuenta el escenario plurianual previsto en el artículo 6, con la participación de:

a) Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las estructuras paritarias sectoriales que se constituyan, respecto de los programas de formación sectoriales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial.

b) Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de los programas de formación transversales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter transversal.

c) Las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de la formación dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca.

d) Cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

3. Podrán participar en la oferta formativa prevista en este artículo, además de los trabajadores ocupados, los desempleados en función del límite que se establezca de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento.

Artículo 12. *Oferta formativa para trabajadores desempleados.*

1. La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Para ello se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo conforme a lo previsto por la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

El diseño, programación y difusión de esta oferta formativa corresponde a las Administraciones públicas competentes, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales conforme a los órganos de participación establecidos en cada ámbito competencial.

2. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Asimismo, las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.

3. Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.

Artículo 13. *Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores.*

1. La formación regulada en el artículo 10 podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente, a que se refiere el artículo 16.

2. Las entidades a las que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas.

Asimismo, las mencionadas entidades serán las que contraten a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

Además de estas obligaciones y de las que puedan establecerse reglamentariamente, las citadas entidades deberán facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas.

Asimismo, deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

Artículo 14. *Programación y gestión de las ofertas formativas.*

1. Las programaciones de las ofertas formativas, reguladas en los artículos 11 y 12, deben ser coherentes con los objetivos de la política de empleo y tendrán entre sus referentes el escenario plurianual de formación, el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 22.3.

Estas programaciones podrán tener carácter anual o plurianual y serán aprobadas, a efectos de su financiación pública, por las Administraciones competentes en sus respectivos ámbitos de gestión conforme a lo previsto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la participación de las organizaciones recogidas en el apartado 2 del artículo 11. Para garantizar el ejercicio del derecho a la formación en cualquier momento y lugar, dichas programaciones contendrán una oferta de acciones formativas amplia, flexible, abierta y permanente, así como accesible para todos los trabajadores cualquiera que sea el lugar de su residencia, de forma que puedan dar respuestas ágiles a las necesidades formativas que surjan en el mercado de trabajo y que requieran la adaptación de los trabajadores.

2. Las ofertas formativas programadas estarán basadas en un diagnóstico previo de necesidades y enunciarán, de manera clara y precisa, los objetivos que se persiguen con su realización. Además, se detallarán las mejoras introducidas en aplicación de los resultados de las evaluaciones realizadas y se identificarán las acciones formativas de carácter prioritario, las cuales tratarán de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.

3. Se garantizarán los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia en la gestión de las convocatorias públicas para la financiación de la actividad formativa. Los organismos gestores publicarán en sus páginas web, una vez finalizado el citado proceso, la relación de entidades beneficiarias con especificación del tipo o líneas de programa, la puntuación técnica y la financiación obtenidas.

Los principios previstos en el párrafo anterior se garantizarán, igualmente, en la selección de las entidades de formación debidamente acreditadas y/o inscritas que participen en la implantación del cheque formación previsto en el artículo 7.

4. La información relativa a las acciones formativas programadas y ejecutadas en cada ámbito (estatal, autonómico, de empresa o sector) se integrará, a efectos estadísticos y de su seguimiento, en una base de datos común que administrará el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. Las Administraciones públicas competentes deberán evitar duplicidades y solapamientos entre los distintos ámbitos de gestión, tanto en lo que se refiere a las acciones formativas programadas como a los contenidos y destinatarios de las mismas, así como posibles lagunas en la cobertura de las necesidades formativas.

Artículo 15. *Impartición de la formación.*

1. La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

Lo establecido en este apartado producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

2. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

a) Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación, siempre que resulten adecuados para este fin.

b) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, en cuyo caso estas últimas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

En todo caso, se consideran centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

c) Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, conforme a lo previsto en el artículo siguiente, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de estas entidades, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa regulada en el artículo 11, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación.

Artículo 16. *Acreditación y registro de las entidades de formación.*

1. Las entidades de formación, públicas y privadas, deberán estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 22.3. Sin perjuicio de la obligación de comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas, la inscripción a que se refiere este párrafo no se requerirá a las empresas que impartan formación para sus trabajadores sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el cuarto párrafo del artículo 10.3, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas conforme a lo previsto en el artículo 22.

Asimismo, para poder impartir formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Administración pública competente. La citada acreditación conllevará la inscripción en el registro previsto en el párrafo anterior.

La inscripción en el registro mencionado en este apartado no tendrá carácter constitutivo.

2. La competencia para efectuar la citada acreditación y/o inscripción corresponderá al órgano competente de la Comunidad Autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada.

Por su parte, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la acreditación e inscripción de las entidades de formación que utilicen plataformas de teleformación. Igualmente, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la acreditación e inscripción de los centros móviles cuando su actuación formativa se desarrolle en más de una Comunidad Autónoma. Asimismo, podrán solicitar su acreditación e inscripción al citado

organismo las entidades de formación que dispongan de instalaciones y recursos formativos permanentes en más de una Comunidad Autónoma.

3. Para la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación en la especialidad o especialidades formativas de que se trate, aquellas deberán disponer de instalaciones y recursos humanos suficientes que garanticen su solvencia técnica para impartir la formación, tanto teórica como práctica, así como la calidad de la misma. Las instalaciones y recursos podrán ser propios o bien de titularidad de terceras entidades privadas o públicas cuando ello no implique subcontratar la ejecución de la actividad formativa, debiendo aportar en este caso el correspondiente acuerdo o contrato de disponibilidad.

Cuando la formación esté dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, las entidades de formación deberán reunir, para su acreditación y el mantenimiento de esta, los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los correspondientes certificados de profesionalidad. Respecto de las demás especialidades formativas, tales requisitos serán los especificados en el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 22.3.

4. Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, deberán presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado anterior. La presentación de la declaración responsable habilitará para el inicio de la actividad desde el momento de la presentación. La Administración Pública competente procederá a inscribir de oficio a la entidad de formación en el registro sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.

Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas deberán, asimismo, presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable con arreglo al modelo específico que se desarrolle para ello.

Por su parte, las entidades de formación interesadas en impartir las especialidades formativas dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad deberán presentar ante la Administración pública competente una solicitud de acreditación, considerándose estimadas las no resueltas en el plazo de seis meses desde la fecha de su presentación.

En todo caso, la acreditación y/o inscripción será única y válida para la prestación de servicios en todo el territorio nacional, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

5. Cada uno de los registros habilitados por las Administraciones públicas competentes deberá estar coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación previsto en el artículo 22.4.

Tanto los registros habilitados por las Administraciones competentes como el Registro Estatal a que se refiere el párrafo anterior incorporarán y publicarán la información relativa a las entidades que hayan sido objeto de sanción como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable.

A estos efectos, las autoridades competentes para imponer las sanciones las comunicarán a la administración pública competente, conforme a lo previsto en el apartado 2, para incorporar esta información en el correspondiente registro.

Artículo 17. *Obligaciones de las entidades de formación.*

1. Son obligaciones de las entidades de formación que impartan formación en el sistema de formación profesional para el empleo:

a) Cumplir en la impartición de las acciones formativas las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de disposición legal o reglamentaria, incluida la obligación de impartir la formación en los espacios y con los medios formativos acreditados y/o inscritos para tal fin.

b) Facilitar y corresponsabilizarse en el seguimiento de la participación de los alumnos, del aprendizaje y su evaluación, así como en la investigación de metodologías y herramientas necesarias para la puesta al día del sistema.

c) Someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes, cuyos resultados se incorporarán a los registros en los que estén inscritas.

d) Mantener las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción de la especialidad.

e) Colaborar en los procesos para la selección de participantes y para su inserción en el mercado de trabajo cuando sean desempleados, en la forma que se determine por la Administración competente.

f) Comunicar a la Administración pública competente para mantener la inscripción como entidad de formación cualquier cambio de titularidad o de forma jurídica de la misma.

2. Sin perjuicio del régimen de sanciones e infracciones previsto en el artículo 20, la Administración pública competente, previo trámite de audiencia y, en su caso, subsanación de incidencias por un plazo máximo de un mes, podrá dictar resolución por la que se acuerde la baja en el registro de la entidad de formación o de la correspondiente especialidad, según los casos, cuando se incumpla alguna de las obligaciones señaladas anteriormente.

CAPÍTULO IV

Control de la formación y régimen sancionador

Artículo 18. *Seguimiento y control.*

1. Con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas, estas deberán ser objeto de un seguimiento y control efectivo por las administraciones competentes que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a garantizar su calidad.

Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa, de acuerdo con lo que determine la administración competente, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación.

2. Asimismo, deberá garantizarse un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. A tal efecto, elaborarán un plan anual de seguimiento en sus respectivos ámbitos de actuación teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Los resultados agregados de los diferentes planes de seguimiento y control se incorporarán a un informe que, con carácter anual, se elevará al citado órgano de participación y será de pública difusión.

Artículo 19. *Refuerzo del control y la capacidad sancionadora.*

1. Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. Asimismo, se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá contar con estructuras especializadas en materia de formación profesional para el empleo, para lo que se constituirá, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una Unidad Especial de Inspección, de acuerdo con lo establecido en este real decreto-ley.

La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, cuando estas hayan dispuesto en los correspondientes planes de actuación territorial que la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social asuma actuaciones concretas y determinadas en materia de formación profesional para el empleo, en los términos previstos en la normativa autonómica. La ejecución de dicho programa de inspección contará en todo caso con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección.

3. Para la ejecución de las actividades de seguimiento y control de la formación señalada en el artículo 18, las Administraciones públicas competentes podrán recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes, destinando para ello una financiación que no podrá superar el 5 por ciento de los fondos de formación gestionados en el respectivo ámbito competencial. Estas entidades deben ser ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada por terceros.

El mencionado apoyo en el desarrollo de los citados planes no podrá suponer, en ningún caso, la delegación de las potestades públicas asociadas al seguimiento y control de la actividad formativa.

Artículo 20. *Infracciones y sanciones.*

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En lo no previsto en el régimen de infracciones y sanciones establecido en el párrafo anterior, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones y de la actividad formativa por los órganos competentes en la materia.

No obstante, la legislación autonómica podrá disponer otras fórmulas de inspección en materia de formación profesional para el empleo.

3. Las sanciones impuestas por las infracciones graves y muy graves en materia de formación profesional para el empleo que den lugar a que la subvención sea declarada indebida por el órgano concedente, una vez firmes, se incluirán en la Base de Datos Nacional de Subvenciones a que se refiere el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La inclusión en la Base de Datos se realizará mediante comunicación de las autoridades competentes para imponer las sanciones, en la forma, plazos, contenido y modo de envío previsto en el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La cesión de datos de carácter personal que debe efectuarse a la Intervención General de la Administración del Estado no requerirá el consentimiento del afectado. En este ámbito no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. Las exclusiones del acceso a subvenciones por un período determinado, como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable, afectarán también a aquellas entidades de formación de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquellas.

5. Las conductas constitutivas de infracción administrativa derivadas del ejercicio del control financiero de las subvenciones y plasmadas en los informes que realicen la Intervención General de la Administración del Estado, de las comunidades autónomas o de las corporaciones locales, así como los órganos que, de acuerdo con la normativa

comunitaria, tengan atribuidas funciones de control financiero, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

Artículo 21. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Los apartados 2 y 3 del artículo 2 quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional para el empleo.»

Dos. El apartado 1 del artículo 5 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente capítulo.»

Tres. El título de la subsección 1.ª de la sección 3.ª del capítulo II queda redactado en los siguientes términos:

«Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.»

Cuatro. El apartado 4 del artículo 14 queda redactado como sigue:

«4. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.»

Cinco. El apartado 6 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que

haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

a) Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

b) Ejecutar acciones formativas que no respondan a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de las empresas y sus trabajadores.

c) Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.»

Seis. El artículo 16 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones,

opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.

3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.

4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.

5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas

g) La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).»

Siete. El título de la sección 1.ª del Capítulo III queda redactado como sigue:

«Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados.»

Ocho. Se modifica el apartado 9 del artículo 22 en los siguientes términos:

«9. Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que correspondía, entendiendo producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y

reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.»

Nueve. Se añade un nuevo apartado 15 al artículo 22, con la siguiente redacción:

«15. Incumplir, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, los requisitos de cada acción formativa establecidos por la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, cuando haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas, salvo cuando la infracción sea calificada como muy grave de acuerdo con el artículo siguiente.

Dichas entidades responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente bonificadas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.»

Diez. La letra h) del apartado 1 del artículo 23 queda redactada del siguiente modo:

«h) Incurrir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, en el falseamiento de documentos o en la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de bonificaciones en materia de formación profesional para el empleo.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.»

Once. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

«En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma indebida por cada acción formativa.»

Doce. Se modifica el título de la subsección 3.ª de la sección 2.ª del capítulo VI, que queda redactado del siguiente modo:

«Sanciones accesorias a los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, subvenciones y ayudas para la formación profesional para el empleo y protección por desempleo.»

Trece. El último párrafo del artículo 40.1.f) queda redactado en los siguientes términos:

«Las sanciones impuestas por las infracciones previstas en el apartado e) y las calificadas como muy graves del apartado f) de este artículo, así como por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta Ley, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.»

Catorce. La rúbrica y el apartado 1 del artículo 46 quedan redactados en los siguientes términos:

«Artículo 46. *Sanciones accesorias.*

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los

beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta Ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.»

CAPÍTULO V

Sistemas de información, evaluación y calidad

Artículo 22. *Sistema integrado de información.*

1. El sistema integrado de información recogerá una información completa y actualizada acerca de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la evaluación de su impacto sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y que garantice la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, cualquiera que sea la iniciativa bajo la cual se desarrolle. Esta información quedará recogida en un fichero único, accesible para todas las Administraciones competentes.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las comunidades autónomas, definirá los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la puesta en marcha del sistema integrado de información y del referido fichero. Asimismo, completará y desarrollará los siguientes instrumentos de transparencia y difusión del sistema: la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación.

2. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, y en todo caso la recibida de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una Cuenta de Formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los servicios públicos de empleo velarán por la fiabilidad de la información que incorporen a esta cuenta y efectuarán, en tiempo y forma, las anotaciones correspondientes.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Catálogo de Especialidades Formativas, que contendrá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, incluida la dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, así como los requerimientos mínimos tanto del personal docente y de los participantes como de las instalaciones y equipamientos para la impartición de cada especialidad formativa.

La actualización permanente del Catálogo preverá medios ágiles para la incorporación al mismo de nuevas especialidades formativas y la respuesta a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes. Asimismo, deberá efectuarse una revisión periódica de las mismas en un plazo no superior a cinco años a partir de su inclusión en el Catálogo de especialidades formativas.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del citado Catálogo, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización.

4. Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que estará coordinado, con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las comunidades autónomas para la inscripción de las entidades de formación en sus respectivos territorios, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 e integrará la información de dichos registros.

Este registro estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación inscritas empleando, para ello, indicadores objetivos y transparentes.

Artículo 23. *Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo estará sujeto a un proceso de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

Este plan anual de evaluación se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Asimismo, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.

b) El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.

c) La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.

d) Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.

e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

3. En la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas. Esta evaluación se incorporará al plan anual previsto en el apartado 1.

4. A las anteriores evaluaciones se sumarán cuantas otras se estimen necesarias para dar respuesta a objetivos e indicadores concretos previamente definidos. Estas evaluaciones se realizarán por entidades externas especializadas e independientes, ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada para terceros. Asimismo, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales podrán

acordarse evaluaciones interadministrativas acerca de la calidad y el impacto de la formación profesional para el empleo en los distintos ámbitos.

5. Las Administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones previstas en los apartados anteriores, destinando para ello un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

Artículo 24. *Calidad de la formación.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo velarán por la calidad de la formación en sus respectivos ámbitos competenciales. Para ello, se guiarán por las previsiones de seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento, así como por sus objetivos y principios de actuación, en particular, en lo referente a:

a) La orientación a resultados, así como el seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones y del cumplimiento de objetivos.

b) La identificación de costes y difusión de buenas prácticas.

c) La oferta de formación a los demandantes de empleo como instrumento de activación y reinserción, reforzando la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo.

d) El ajuste y adecuación de la formación a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.

e) La apertura a la sociedad, favoreciendo la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, a través de los correspondientes instrumentos de colaboración.

2. Las entidades de formación que impartan la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados deberán suscribir, con carácter previo a la percepción de financiación pública, un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos. Este compromiso estará referido al seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, a su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las comunidades autónomas, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan vayan dirigidas a formadores de dos o más comunidades autónomas se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional, que recibirán del Servicio Público de Empleo Estatal la financiación acordada en el seno de las respectivas Comisiones de Coordinación y Seguimiento, y cuando vayan dirigidas específicamente a formadores de una comunidad autónoma serán gestionadas en el ámbito autonómico.

Este plan se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

CAPÍTULO VI

Gobernanza del sistema

Artículo 25. *Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el principal órgano de consulta y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En esta materia, y en lo que no sea objeto de informe preceptivo por el Consejo General de Formación Profesional, el citado órgano desarrollará, además de las funciones establecidas en este real decreto-ley, las que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 26. *Administraciones públicas competentes y coordinación del sistema.*

1. Cada Administración pública velará por la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en su ámbito competencial, en coherencia y coordinación con la correspondiente a otras Administraciones.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas llevarán a cabo su colaboración, coordinación y cooperación en esta materia a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.a) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

2. En el ámbito estatal, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará total o parcialmente, las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en los siguientes supuestos:

a) Las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

b) Programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y requieran de la intervención del Servicio Público de Empleo Estatal para garantizar una acción coordinada y homogénea. Reglamentariamente se determinarán los supuestos en los que concurren estos requisitos.

c) Acciones formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado según lo dispuesto en el artículo 13.h).4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

d) Acciones formativas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas ciudades autónomas, según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

3. En el ámbito autonómico, los órganos o entidades competentes para la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo serán los que determinen las comunidades autónomas.

4. Las comunidades autónomas deberán proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre la formación desarrollada en sus respectivos ámbitos, incluida la necesaria para la justificación de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con la información estadística del conjunto del Estado.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a las comunidades autónomas información sobre la formación ejecutada en el conjunto del Estado, incluida la que se ejecute a través del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el citado organismo velará por el cumplimiento de las obligaciones de información de las comunidades autónomas y comunicará a éstas las subsanaciones que resulten necesarias.

En las normas o convenios de colaboración que incorporarán los criterios objetivos de distribución de fondos aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en cada ejercicio, se fijarán junto con las condiciones de gestión establecidas en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones de información recogidas en este apartado.

Artículo 27. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos conforme a los límites establecidos en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, así como en su normativa de desarrollo. La representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria en dicho órgano. La presidencia la ostentará el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado, las actividades que le sean atribuidas reglamentariamente. En todo caso, actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Artículo 28. *Estructuras paritarias sectoriales.*

1. En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias agruparán a sectores afines conforme al mapa sectorial que apruebe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Las Estructuras Paritarias Sectoriales tendrán, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.

e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

3. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

4. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se determinará el marco de funcionamiento, plazos, criterios, condiciones y obligaciones de información que

deben cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de su financiación, previo informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Estas Estructuras Paritarias se dotarán de un reglamento de funcionamiento, y contarán con apoyo técnico cualificado y financiación suficiente para que puedan desarrollar las funciones encomendadas.

Disposición adicional primera. *Apoyo a pequeñas y medianas empresas.*

Los servicios públicos de empleo promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.

Disposición adicional segunda. *Impulso al cheque de formación.*

En el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se analizarán e impulsarán de manera conjunta entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, las medidas necesarias para la puesta en marcha, desarrollo, seguimiento y evaluación del cheque de formación previsto en el artículo 7.3.

Disposición adicional tercera. *Impulso a instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.*

Con el objetivo de acercar la formación profesional para el empleo a las necesidades reales de la economía productiva, se impulsarán algunos instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, para reforzar su calidad y eficacia, así como su adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo. A estos efectos, y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas que resulten necesarias para:

a) Actualizar el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad de acuerdo con un procedimiento ágil y acorde a necesidades de un mercado laboral cambiante, así como con las actualizaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

b) Potenciar la red de Centros de Referencia Nacional, fomentando su colaboración en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de entidades de formación colaboradoras y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

c) Impulsar los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, con mejoras que favorezcan su continuidad, agilidad y eficiencia para garantizar la calidad y las oportunidades de cualificación, en igualdad de condiciones, para todos los trabajadores.

d) Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que, sobre la base del perfil individual, facilite el progreso en la cualificación profesional de los trabajadores a través de la formación y el reconocimiento de la experiencia laboral.

Disposición adicional cuarta. *Elaboración de estadísticas.*

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, adoptará las medidas necesarias para que las estadísticas que se elaboren en el ámbito de todo el territorio del Estado incluyan no sólo la formación realizada en el marco de este real decreto-ley, sino también aquella que realicen las empresas con financiación propia y las Administraciones Públicas para sus empleados.

Disposición adicional quinta. *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo adoptará la denominación de la Fundación prevista en el artículo 27 y ajustará su composición a las condiciones previstas por el citado artículo.

Se autoriza a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para que, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y con cargo a su presupuesto, adopte las medidas técnicas y económicas que resulten necesarias a fin de adecuar sus estatutos y organización a lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición adicional sexta. *Financiación de las actividades de prospección y planificación.*

La financiación de las actividades previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 28, así como las que se pudieran llevar a cabo para dar cumplimiento a lo establecido en las letras c) y d) del artículo 11.2, se realizará a través del presupuesto asignado a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o de las administraciones competentes, según corresponda y su distribución se realizará en función de la actividad efectivamente realizada. Asimismo, se podrá indemnizar a los participantes en dichas actividades por sus gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento.

Disposición adicional séptima. *Evaluación de las medidas de apoyo a la contratación.*

El Gobierno desarrollará un análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad social en vigor en todos los ámbitos territoriales que deberá presentar antes del 31 de mayo de 2016. Dicho análisis evaluará la eficacia de las medidas de apoyo a la contratación en vigor para el cumplimiento de sus objetivos, su impacto presupuestario y valorará la conveniencia de mantener los incentivos o de destinar esos recursos a otras iniciativas en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Disposición adicional octava. *Remanentes de crédito incorporables.*

Los remanentes de crédito destinados al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal podrán incorporarse a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Disposición adicional novena. *Gasto público.*

Las medidas incluidas en este real decreto-ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio.*

1. Hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 9, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las siguientes previsiones:

a) El régimen de concurrencia competitiva abierta sólo a entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, en los supuestos en los que así está previsto conforme al artículo 7.3. Estas entidades, además de cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 17, no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

b) La financiación sólo de acciones formativas realizadas a partir de su concesión o adjudicación.

c) El pago anticipado de las subvenciones, si lo hubiere, conforme a lo recogido en el segundo párrafo del artículo 7.6.

d) El impulso al cheque formación previsto en el artículo 7.3, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda.

e) En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se comunique a partir de la publicación de este real decreto-ley, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño. Asimismo, será de aplicación a dichas acciones formativas la duración mínima de éstas establecida en el artículo 9.2, los porcentajes de costes indirectos y de costes de organización fijados en el artículo 8.3, los porcentajes de cofinanciación establecidos en el artículo 10.5.

Asimismo, las convocatorias de formación de oferta que se publiquen a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley aplicarán el límite del 10 por ciento en la financiación de los costes indirectos.

f) Las empresas, además de poder organizar e impartir la formación de sus trabajadores por sí mismas, podrán optar por encomendar la organización e impartición de la formación a entidades externas, en los términos establecidos en los artículos 10.3 y 13.

g) Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de una entidad de formación que actúe como beneficiaria o proveedora de la formación de oferta para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione con los límites señalados en el artículo 15.2.c).

h) Para la ejecución de los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados no será obligatoria la suscripción, con las entidades de formación que resulten adjudicatarias, del convenio previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 24 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2. Los órganos que hayan aprobado convocatorias de subvenciones pendientes de resolver a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley anularán las disposiciones que sean contrarias a lo previsto en relación con las materias señaladas en las letras a), b) y c) del apartado 1, así como con el límite del 10 por ciento en la financiación de costes indirectos.

3. Los porcentajes de financiación máximos previstos en el artículo 8 para los costes indirectos, así como para los costes de organización en la formación programada por las empresas, será de aplicación a los costes asociados y a los costes de organización respectivamente.

Disposición transitoria segunda. *Competencias transversales prioritarias para 2015.*

Hasta tanto no se elabore el escenario plurianual ni el informe anual de necesidades formativas a que se refieren los artículos 5 y 6, tendrán la consideración de acciones prioritarias a efectos de la programación formativa, al menos, aquéllas relacionadas con las competencias de idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros, jurídicos y del funcionamiento de las Administraciones públicas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

2. Quedan derogadas expresamente la disposición adicional sexta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la disposición adicional quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Asimismo, quedan derogados el capítulo I y la disposición transitoria del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia

de legislación laboral y la competencia para regular las bases de planificación general de la actividad económica respectivamente.

Asimismo, la disposición final cuarta se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.16.ª y 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad y del régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente.

Disposición final segunda. *Unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Mediante orden de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organizará en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central, una Unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control a que se refiere el artículo 3, apartados 1.3.1 y 1.4.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de las bonificaciones subvenciones y ayudas en materia de formación profesional para el empleo cuya competencia esté atribuida a la Administración General del Estado. Las funciones encomendadas a esta Unidad especial serán compatibles con el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que en esta materia tienen atribuidas las Direcciones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

La creación y funcionamiento de la Unidad especial, así como la dotación de su relación de puestos de trabajo, no supondrá aumento de gasto público.

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El artículo 21 queda redactado como sigue:

> **«Artículo 21.** *Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.*
>
> 1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.
>
> 2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.
>
> Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.
>
> La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.
>
> 3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2.

Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado 3.»

Dos. La disposición adicional duodécima queda redactada como sigue:

«Disposición adicional duodécima. *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.»

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.*

Se añade una nueva disposición adicional décima en el Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. *Personal de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.*

A efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud, los funcionarios en activo al servicio de la Diputación Foral, Ayuntamientos, Concejos y Entidades Administrativas de Navarra así como los pensionistas encuadrados en los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra, se entenderán incluidos respectivamente en los párrafos 1.º y 2.º del artículo 2.1.a) de este real decreto.

Asimismo, los familiares de unos y otros, que se encuentre en alguno de los supuestos y cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3, tendrán la condición de beneficiarios de aquellos a efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud.»

Disposición final quinta. *Modificación de disposiciones reglamentarias.*

Las normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas en el futuro por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final sexta. *Habilitación reglamentaria.*

En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el Gobierno, la Ministra de Empleo y Seguridad Social y el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 10

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2022
Última modificación: 8 de junio de 2024
Referencia: BOE-A-2022-5139

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley orgánica:

PREÁMBULO

I

La capacidad de las personas para lograr ser aquello que tienen motivos para desear ser requiere disponer de un amplio conjunto de derechos, capacidades y competencias personales, sociales y profesionales que son imprescindibles tanto para desarrollarse plenamente como personas como para aprovechar las oportunidades de empleo que ofrece el cambio económico y tecnológico.

En la actualidad muchas personas en nuestro país no disponen de esas capacidades, lo que pone en riesgo el bienestar personal y social. Lo pone de manifiesto, por ejemplo, el elevado desempleo estructural, el fuerte abandono escolar temprano, las brechas de género, o los sesgos que afectan, especialmente, a determinados colectivos, como las personas con discapacidad. En otros casos, personas que sí disponen de esos conocimientos y habilidades profesionales por haberlas adquirido a través de la experiencia laboral no tienen, sin embargo, una forma fácil y eficaz de reconocer y certificar esos conocimientos. Esta circunstancia, que prácticamente afecta a la mitad de la población activa del país, limita el progreso profesional de muchas personas trabajadoras y, en muchas ocasiones, su propia continuidad en el empleo. En ambos casos estas situaciones privan a esas personas de las oportunidades para realizarse plenamente como tales.

Esta privación de oportunidades supone una limitación al derecho de ciudadanía reconocida en nuestra Constitución, así como en el Pilar Europeo de los derechos sociales, la Carta Social Europea, y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Este riesgo de limitación de ciudadanía aumenta cuando tomamos en consideración que el fuerte cambio tecnológico y económico al que estamos sometidos exige

una adecuada cualificación y flexibilidad del capital humano para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la economía y de la tecnología.

A la vez que muchas personas no encuentran empleo, el sistema empresarial no logra cubrir algunas de sus ofertas de empleo. Las vacantes son especialmente elevadas en niveles intermedios de cualificación –vinculados a la formación profesional– y, más en concreto, en aquellas actividades directamente relacionadas con la modernización del sistema económico exigida por el cambio tecnológico y la nueva economía verde y azul. El escaso desarrollo de las cualificaciones intermedias en la estructura formativa española exige duplicar, con rapidez, el número de personas con formación intermedia para poder responder a las necesidades del sistema productivo.

El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas competentes y cualificadas profesionalmente, al menos, con el nivel de formación profesional de grado medio, que se incluye entre los correspondientes a la enseñanza secundaria postobligatoria. Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49 % de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia, y solo un 14 % de puestos requerirán baja cualificación.

Los organismos internacionales recuerdan cómo la ausencia de capacidades y habilidades laborales en muchas personas, o la falta de reconocimiento y certificación en otras, es un enorme hándicap para la creatividad, la innovación, el dinamismo, la modernización productiva y el crecimiento de la economía española. El problema de la débil productividad media de nuestra economía y la insuficiente capacidad de emprendimiento están, entre otras causas, vinculadas a la falta de cualificación adecuada de una gran parte del capital humano, lo que coincide con las advertencias realizadas por organismos europeos.

Este desajuste exige introducir un instrumento ágil y eficaz que facilite la cualificación y recualificación permanente de las personas, y el ajuste entre oferta y demanda de trabajo, uno de los desafíos como país. Nuestra estructura formativa está lastrada por un escaso desarrollo y falta de atractivo en la zona de cualificación intermedia, más grave cuanto nos encontramos en un momento tan decisivo como la cuarta revolución industrial y sus consecuencias en las nuevas necesidades de cualificación de todas las personas trabajadoras. Comparada con la de otros países con estructura económica y de actividad similares, nuestra estructura formativa está sesgada hacia abajo y hacia arriba. Por un lado, tenemos un elevado número de personas sin cualificaciones adecuadas a las necesidades de la economía actual. Por otro, tenemos un elevado número de personas sobrecualificadas en relación con el trabajo que desarrollan. Necesitamos fortalecer el grupo de profesionales con cualificación intermedia. Este es el rasgo que nos diferencia de otras economías europeas desarrolladas, cuyo principal activo es este grupo intermedio de personas cualificadas profesionalmente.

Entre tanto, la formación profesional continúa lastrada socialmente por una visión no adaptada a la realidad actual, que ha limitado tradicionalmente a tasas reducidas los porcentajes de estudiantes en formación profesional dentro del sistema educativo, privilegiando otros itinerarios de carácter más académico, y a una insuficiente inversión en la oferta de estas enseñanzas. En los últimos años, este proceso está logrando ser revertido, con un crecimiento constante de estudiantes que optan por itinerarios profesionales.

Asimismo, la formación de la población activa, ocupada y desempleada, en España se encuentra en índices por debajo de lo que todas las prospectivas indican necesarios para mantener actualizada y cualificada a la población. Es urgente mejorar los mecanismos de formación y recualificación, y ajustarlos a las necesidades próximas a los desempeños profesionales.

Lograr una cualificación y recualificación permanente de toda la población, desde los jóvenes antes de abandonar la escolaridad obligatoria hasta el final de la trayectoria profesional, requiere de una política firme, coordinada y bien orientada, que dé coherencia a un sistema integral de formación profesional. Retrasar decisiones en este sentido supondría asumir riesgos para el bienestar individual de la ciudadanía y el bienestar económico como país, y renunciar en buena medida a las oportunidades de modernización de nuestra

economía y de nuestra sociedad, poniendo en riesgo objetivos fundamentales para el siglo XXI.

La moderna Economía del Crecimiento sostiene que el dinamismo económico de un país proviene de la existencia de una amplia población laboral con cualificaciones adecuadas a las necesidades que demandan el cambio técnico y económico. La creatividad e innovación de una economía no es solo el resultado del talento de los grupos directivos. El talento es una cualidad presente en toda la población. El dinamismo económico de un país es el resultado de la capacitación del conjunto de su población y no de una reducida élite. Puede afirmarse que el bienestar de una sociedad democrática, así como el dinamismo empresarial y económico de un país pasan por la existencia de una amplia población competente, cualificada e integrada social y profesionalmente.

Necesitamos introducir con urgencia en el mundo del trabajo de nuestro país un mecanismo que ayude a aproximar demanda y oferta de empleo. Esta es la principal recomendación de la moderna Economía del Trabajo. El instrumento más potente para generar oportunidades para las personas y crear esta población con cualificaciones laborales intermedias y superiores es un eficaz Sistema de Formación Profesional. Esta es la evidencia comparada de otros países europeos. Pero también la que revelan los datos de la propia economía española. La elevada tasa de desempleo juvenil española desciende más de cinco veces entre titulados de Formación Profesional.

Al combinar escuela y empresa y situar a la persona en el centro del sistema, la formación profesional logra un adecuado equilibrio entre enseñanza humanística y formación profesionalizante. De esta manera, la formación profesional se convierte, por un lado, en una potente palanca para la educación y el despliegue de las capacidades de las personas y, por otro, en un poderoso instrumento para la modernización y transformación del modelo productivo, de acuerdo con los requerimientos que trae la nueva economía digital, verde y azul.

II

La Comisión Europea, consciente del papel determinante de la formación profesional, ha hecho de ella uno de los ejes de la política común. Así, la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01, recoge los planteamientos en esta materia.

En España, el fuerte impulso modernizador de la formación profesional se inició con la aprobación en 2018 y puesta en marcha del primer Plan Estratégico de la Formación Profesional del sistema educativo. Un plan reforzado por el compromiso y la corresponsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, empresas y entidades vinculadas a la formación profesional.

En 2020, la decisión del Gobierno de integrar el doble Sistema de Formación Profesional del sistema nacional de las cualificaciones y unificar las competencias en un solo departamento ministerial, sin perjuicio de aquellas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, establecidas por el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo y por la legislación laboral en esta materia, supuso un paso de gigante para la creación de un Sistema de Formación Profesional que ha de responder al principio de aprendizaje a lo largo de la vida propio de la sociedad actual. Este nuevo sistema se verá necesariamente complementado con la capacitación laboral promovida desde fuera del Sistema de Formación Profesional por otras administraciones, en particular, la administración laboral.

El Plan de Modernización de la Formación Profesional, presentado por el Presidente del Gobierno en julio de 2020, supone la continuidad y la ampliación de las actuaciones previstas en el Primer Plan Estratégico de Formación Profesional. Entre sus principios vertebradores está la colaboración público-privada y, singularmente, la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y el establecimiento de los programas formativos.

El desarrollo de este plan desde entonces, con una financiación excepcional para la formación profesional, ha iniciado el camino que ahora esta ley pretende asentar de manera estructural.

El buen fin de un Sistema de Formación Profesional eficaz exige una estrecha alianza, cooperación y confianza entre tres actores: administraciones, centros y profesorado, empresas y familias. Estos actores son los que confieren solidez y eficacia al Sistema de Formación Profesional. Las familias tienen un papel singular en el éxito del sistema. Es necesario recuperar el prestigio social de la formación profesional como una vía de formación humanística y vocacional integral de los jóvenes. Una vía larga, como la de un ferrocarril, que con sus diferentes paradas a lo largo del recorrido permita a las personas bajar y subir en cada una de ellas en función de las circunstancias y ambiciones de cada cual.

Esta alianza entre estos tres actores es especialmente importante por el carácter dual de esta formación. En su éxito tiene particular importancia el compromiso efectivo de las empresas y la figura de los tutores. Este modelo funciona de forma eficaz en otros países y está implementado y probado ya en algunas de las grandes empresas españolas. Pero el éxito social y empresarial depende de su extensión al conjunto de las medianas y pequeñas empresas que forman el tejido empresarial de nuestro país.

III

La actual regulación de la formación profesional en España no cumple con los requisitos y resultados de un buen sistema que acaban de señalarse. La base de nuestro ordenamiento en materia de formación profesional, la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, creó un Sistema de Formación Profesional ligado al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que supuso un indudable avance. Pero los dos sistemas creados desde entonces, la formación profesional del sistema educativo, con sus correspondientes ciclos formativos, y la formación profesional para el empleo, a través de los certificados de profesionalidad, no sirven para dar una respuesta eficaz, veinte años después, a las necesidades y al modelo que la nueva economía requiere. Su división en dos subsistemas destinados a diferentes colectivos, sin relación entre ellos, es fuente de limitaciones importantes en la cualificación y recualificación profesional en España.

De aquí la urgente necesidad de su reforma. Esta urgencia se ve facilitada por la oportunidad que ahora representan los Fondos Europeos «Next Generation UE» para financiar el nuevo Sistema de Formación Profesional.

Los argumentos anteriores y la insuficiencia de la regulación vigente ponen de manifiesto la necesidad y trascendencia de un nuevo sistema.

Su objetivo es la constitución y ordenación de un Sistema de Formación Profesional al servicio de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos.

IV

Esta ley responde al compromiso asumido por España tanto a nivel estatal como europeo y presenta una oportunidad desde el punto de vista económico y de modernización de nuestro país, así como desde el punto de vista social, facilitando la cualificación, la empleabilidad y, en consecuencia, la generación de riqueza.

De esta manera, la ley pone en el centro de la acción política a la persona y su necesidad de cualificarse y mantenerse actualizada a lo largo de toda su vida. Al mismo tiempo, contribuye al fortalecimiento de la competitividad del país y del tejido productivo basado en el conocimiento, para un mejor posicionamiento en la nueva economía, a partir de la satisfacción de las necesidades formativas a medida que se producen, y para la mejora en la cualificación del capital humano de las empresas, el incremento de la cultura del

emprendimiento, y la reducción de los desequilibrios estructurales propios de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

Incorpora asimismo las transformaciones fruto de la digitalización y la economía verde y azul y la sostenibilidad en todos los sectores económicos, como vectores clave del empleo, la economía y la sociedad para construir el futuro y generar nuevas oportunidades socioeconómicas y, consecuentemente, profesionales.

El Sistema de Formación Profesional puede y debe ser un aliado prioritario, tanto en la conversión a la economía digital como en la tarea de transición ecológica y lucha contra el cambio climático desde el ámbito laboral, aprovechando además las oportunidades que se abren en múltiples campos profesionales relacionados con la mitigación de emisiones (rehabilitación energética de edificios; instalación y mantenimiento de plantas de energía renovable; compostaje de biorresiduos), la adaptación a los impactos climáticos (jardinería de bajo consumo de agua; agroecología; horticultura urbana), o la promoción de una cultura de sostenibilidad (educación ambiental; ocio y turismo sostenible; consultoría en ahorro y eficiencia energética).

En el logro de estos objetivos, adquiere particular importancia garantizar la cohesión social y territorial, de modo que las oportunidades generadas a través del Sistema de Formación Profesional alcancen por igual al conjunto de la población, con independencia de su lugar de residencia, y al conjunto del territorio, atendiendo a las circunstancias singulares y las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

Es el marco institucional para facilitar, de manera predecible, la progresiva adaptación del Sistema de Formación Profesional a las exigencias y las necesidades del país, asegurando coherencia entre ellos y sinergias para alcanzar el objetivo de una cualificación profesional de calidad.

Para canalizar todas las expectativas, la ley debe serlo de oportunidades, flexible, que establezca itinerarios formativos garantizados por las administraciones con una oferta pública diversificada y suficiente, que acompañe a las personas desde antes de acabar su escolaridad obligatoria y a lo largo de su vida laboral, y que generalice una nueva cultura del aprendizaje.

Esta ley pretende una transformación global del Sistema de Formación Profesional, que, a través de un sistema único de formación profesional, regule un régimen de formación y acompañamiento profesionales, sirva al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por el mundo laboral.

La ley ordena un Sistema de Formación Profesional en que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable. La oferta de formación se estructura en una dimensión vertical, escalonada, que establezca un «continuo» ascendente en función de la amplitud de cada oferta formativa. Las ofertas se organizan desde las «microformaciones» a los títulos de formación profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales, o un paquete completo de módulos profesionales, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo. Este modelo facilita la generación de itinerarios de formación. Así, cualquier oferta se organizará en unidades que tengan en cuenta la progresión y que puedan proporcionar continuidad. Todas las ofertas permitirán avanzar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificaciones y titulaciones con reconocimiento estatal y europeo.

Por otra parte, toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa. Con las adaptaciones a cada sector productivo y a cada familia de titulaciones, toda la formación profesional contará con suficiente formación en centros laborales, en dos intensidades en función de las características del periodo de formación en el centro de trabajo.

El modelo diseñado integra, junto a las ofertas de formación profesional, la orientación profesional y la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, como piedras angulares del nuevo sistema.

V

Esta ley orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional supone un importante salto respecto a la regulación anterior.

La norma se estructura en un título preliminar y once títulos, que, a su vez, se desarrollan en 117 artículos. Asimismo, incluye nueve disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y nueve disposiciones finales.

El Título Preliminar presenta un Sistema de Formación Profesional, que acompañe a las personas desde el sistema educativo y durante toda su vida laboral, superando los dos subsistemas independientes existentes hasta ahora.

Se incorpora como objeto del Sistema de Formación Profesional un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sirva al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía y sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. Y también a las competencias demandadas por el mundo laboral tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por los sectores productivos.

Clarifica el complejo sistema de la formación profesional, incorporando las definiciones de los elementos del sistema, aportando comprensión, transparencia y claridad al texto normativo para su precisión y debida seguridad jurídica.

Sitúa a la persona como el centro de la ley, que se estructura y ordena al servicio de la ciudadanía y, por extensión, al servicio de la estructura económica y laboral del país.

La ley, en este título, introduce principios del Sistema de Formación Profesional novedosos vinculados a su transformación, entre los que cabe destacar los de flexibilidad, modularidad, diseño y accesibilidad universal, permeabilidad con otras formaciones, corresponsabilidad pública-privada, vinculación entre centros y empresas, participación, evitación de estereotipos profesionales, innovación, investigación aplicada, emprendimiento, evaluación y calidad del sistema, e internacionalización.

Se vincula la formación profesional, tanto a los derechos individuales y sociales recogidos en la Constitución Española, en el Pilar Europeo de los derechos sociales, y en la Carta Social Europea, como al fortalecimiento económico del país, del tejido productivo y a su posicionamiento en la nueva economía, a partir de la cualificación del capital humano.

El Título I define el Sistema de Formación Profesional a lo largo de la vida como un conjunto, por primera vez, articulado y compacto que identifica las competencias básicas profesionales del mercado laboral, asegura las ofertas de formación idóneas, posibilita la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, su reconocimiento, y pone a disposición de la población un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos.

En el Capítulo I se establece un modelo de formación profesional, de reconocimiento y acreditación de competencias y de orientación profesional basado en itinerarios formativos facilitadores de la progresión en la formación. Está estructurado en cinco grados ascendentes A, B, C, D y E descriptivos de las ofertas formativas organizadas en unidades diseñadas según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

El mismo capítulo regula el modelo, garantizando la apertura de la formación profesional a toda la población, incluyendo la preparación para el acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional; la aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, de los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante; la adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional; la reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto; y la promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas administraciones públicas y la colaboración de la iniciativa privada.

Por su parte, el Capítulo II, define los instrumentos de concreción del sistema para dotarlo de claridad y transparencia, para lo cual lleva a cabo lo siguiente.

En primer lugar, crea, por modificación del actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, un Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, alineando la denominación con el significado que tiene en los países de la Unión Europea y

evitando, de ese modo, los errores interpretativos que el término «cualificación» ha venido arrastrando a lo largo del tiempo. Además, la flexibilización de la formación hasta las «microformaciones» requiere contar con referentes menores, como son los estándares de competencia (equivalentes a las unidades de competencia contenidas en las hasta ahora cualificaciones profesionales). Los estándares de competencia se organizarán por familias profesionales y por niveles en función de la complejidad de las tareas que describen.

En segundo lugar, crea, de manera independiente, el Catálogo Modular de Formación Profesional, para dotar de agilidad los cambios y adaptaciones permanentes que requiere una formación actualizada.

En tercer lugar, establece algo absolutamente nuevo, un Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional que incluye, por vez primera, todas aquellas que pueden cursarse en nuestro país en el marco de la formación profesional, desde las más amplias a las más reducidas o microformaciones.

En cuarto lugar, se definen los elementos básicos del currículo de formación profesional.

Finalmente, en el Capítulo III, se crean o regulan los Instrumentos de Gestión del Sistema, aportando la necesaria seguridad jurídica a los registros oficiales que forman parte de estos instrumentos, a los efectos de certificación o validación frente a terceros de los datos registrales. En particular, el nuevo Registro Estatal de Formación Profesional permitirá a toda la ciudadanía acceder al mismo y obtener una Vida Formativa Profesional actualizada. Además, se interoperan los registros, en consonancia con el carácter integrado del sistema.

El Título II regula la oferta de formación profesional. Se avanza hacia una integración de la oferta para crear una única oferta acreditable, certificable y accesible, permitiendo con ello a la ciudadanía diseñar y configurar itinerarios propios adaptados a sus necesidades, capacidades y expectativas.

Se establece un sistema totalmente novedoso de grados de formación profesional (A, B, C, D y E), atendiendo a su amplitud y duración, en un continuo desde las microformaciones (grado A) hasta los títulos y cursos de especialización (grados D y E), basado en la progresión formativa, y en la obtención de una acreditación, certificación y titulación.

Se regula la relación entre cada tipo de oferta, así como su estructura, titulación y validez en cada caso.

Se amplía la flexibilidad en el diseño del currículo, de modo que cada administración pueda incorporar elementos que mejoren el ajuste de la formación a las necesidades específicas del sector productivo de su entorno.

En el caso de los ciclos formativos del sistema educativo, tiene en cuenta la posibilidad de duración flexible en función de las necesidades del perfil a formar, y modifica la estructura curricular, incorporando el denominado «Proyecto Intermodular», tal como se recogía en el Plan de Modernización de la Formación Profesional, aproximando la formación a la realidad laboral. Asimismo, establece la relación con otras enseñanzas del sistema educativo, universitarias y no universitarias, creando un itinerario formativo completo que, igualmente, constituye una novedad en el sistema.

Se establece la base de la relación entre formación profesional de grado superior y universidad, ambas constitutivas de la educación superior del país.

Se incorpora la regulación de las acciones formativas de formación profesional en empresas, en el marco del Sistema de Formación Profesional que establece esta ley, y que se complementará con otras acciones de capacitación laboral llevadas a cabo desde la administración laboral.

Se establece que la titulación que otorga el Curso de Especialización de Formación Profesional en grado medio es la de Especialista y en grado superior la de Máster de Formación Profesional.

El Título III aborda y regula desde la norma básica, con rango de ley orgánica, el carácter dual de toda la formación profesional de nuestro país. Se responde con ello al reto de convertir la formación profesional en una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas.

A partir del Capítulo I se declara el carácter dual de la formación profesional de los grados C, D y, en su caso, E. Todas las personas tituladas de formación profesional habrán pasado por una empresa y realizado parte de su formación en ella.

El carácter dual ya no tiene solo en cuenta el tiempo en la empresa, sino la calidad del mismo y los resultados de aprendizaje que se trabajan durante dicho periodo.

Se establecen aspectos esenciales hasta ahora no regulados tales como: las finalidades de la formación en empresa, su organización y requisitos. Desde los centros de formación profesional, se adoptarán, de acuerdo con la empresa, las decisiones sobre la intervención de cada uno de ellos en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo, desde una asignación o distribución adecuada entre los centros de formación profesional y los centros de trabajo. Asimismo, se establece la duración mínima de la formación en la empresa en el 25 % de la duración total de la formación.

Se definen por primera vez las reglas de la organización de la formación en la empresa, así como el Plan de Formación que cada estudiante ha de tener, con los elementos que lo integran.

Se dispone la posibilidad de realizar la formación en varias empresas para dar entrada a las pequeñas y medianas empresas y micropymes, e incorpora a los organismos intermedios que faciliten y ayuden en la participación a estas empresas pequeñas.

Se regulan aspectos organizativos básicos de la Formación Profesional, sin restringir la autonomía de las administraciones y los centros precisa para adaptar el modelo a cada necesidad, en el marco del más absoluto respeto a los modelos desarrollados por las administraciones en el marco de sus competencias.

Asimismo, se regulan las figuras de tutor de empresa, tutor dual del centro, así como el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y organismos intermedios.

En el Capítulo II, se establecen los dos regímenes de la oferta de formación profesional, ambos con carácter dual, atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se ejercita y aprende en la empresa y el estatus de la persona en formación. Por un lado, la Formación Profesional General, y por otro la Formación Profesional Intensiva, con una relación contractual en este último tipo para el tiempo de formación en la empresa.

Por último, en el Capítulo III, se regulan las diferentes modalidades de oferta, así como las especificidades de las ofertas dirigidas a colectivos específicos, y otros programas formativos en empresas. Se prevé la adaptación a las necesidades de personas o colectivos con necesidades específicas de apoyo o dificultades de inserción laboral.

En el Título IV se regula la impartición de la formación profesional, quedando recogido, como rasgo importante, la corresponsabilidad entre el papel de los centros y las empresas en la formación.

En lo referido a los centros, Capítulo I de este título, las dos redes de centros de formación profesional independientes hasta ahora (del sistema educativo y centros y entidades autorizadas para formación profesional para el empleo) pasan a convertirse en complementarias. Ello supone dar cabida a todo un elenco de espacios físicos y organizativos no tomados en consideración hasta este momento, sin menoscabo de las condiciones de calidad que son exigibles a toda la formación profesional. Especial importancia adquiere la vinculación de las empresas a las actividades de formación. Se regula su régimen de funcionamiento y los mecanismos de colaboración.

Se incorpora la creación de centros especializados por sectores, que promoverán la permanente innovación y serán tractores del resto de la red.

Asimismo, se aborda la regulación de los centros extranjeros que imparten formación profesional en España.

En lo referido a las empresas, se definen sus derechos y obligaciones en relación con su participación en el Sistema de Formación Profesional, así como el marco de colaboración, inédito hasta ahora.

Se integran también en este título las asociaciones o agrupaciones en un ámbito territorial destinadas a las pequeñas y medianas empresas, a las que podrá darse el tratamiento de una única empresa a los efectos de organización, gestión y administración de periodos de formación.

En el Título V se abordan los aspectos relativos al profesorado y a los formadores de la formación profesional, estableciendo diferentes perfiles según el tipo de formación y de acción formativa de que se trate.

En este título se recogen los aspectos relativos al profesorado de formación profesional del sistema educativo, junto a otros aspectos correspondientes al profesorado y formadores que prestan servicios en centros o entidades no pertenecientes al sistema educativo.

En el ámbito educativo se crea el nuevo cuerpo de Profesores Especialistas en sectores singulares de formación profesional.

Se abordan, complementariamente, los aspectos de formación permanente del profesorado y formadores, como elemento fundamental para el mantenimiento de la calidad del sistema.

Se incluyen, por último, otros perfiles colaboradores en el ámbito de la formación profesional, abriendo la opción de que personal experto del sector productivo pueda intervenir en la docencia. Asimismo, recoge las figuras del prospector de empresas y el experto sénior de empresa, como colaboradores en la mejora del sistema.

En el Título VI se recogen y actualizan los preceptos relativos a la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

El sistema, tal y como se había venido desarrollando hasta ahora, no había alcanzado los objetivos previstos, no habiendo sido suficiente el número de personas que, desde el año 2009, habían hecho uso del procedimiento. Concretamente un número aproximado de 300.000 ciudadanos y ciudadanas en más de 10 años frente a los más de 11 millones de potenciales personas usuarias. Ello ha motivado que se hayan introducido en esta ley elementos de flexibilidad en varios órdenes, con el fin de hacer accesible este procedimiento a la ciudadanía y que sea entendido como un derecho permanente que abre oportunidades de mejora en los ámbitos formativo y laboral. De ahí la modificación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo. Esta regulación básica permitirá una mayor flexibilización del procedimiento.

Así pues, este deja de depender de convocatorias de las administraciones para convertirse en un procedimiento abierto de manera permanente y referido constantemente a cualquier competencia, sea cual sea el ámbito profesional en que la persona haya mantenido su experiencia profesional.

En el Título VII se aborda el proceso de orientación como un servicio de acompañamiento obligado al del aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, se definen su cometido, objetivos, fines, y condiciones de la prestación, sin perjuicio de las regulaciones que, sobre esta materia, se establecen en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

A este mismo fin, las diferentes administraciones implicadas promoverán la coordinación para garantizar la calidad y complementariedad del servicio de información y orientación profesional facilitado desde el Sistema de Formación Profesional y el sistema nacional de empleo.

En el Título VIII se recogen aspectos sobre la innovación, investigación y emprendimiento, refrendando jurídicamente una situación que, por razones diversas, se ha asociado siempre con el ámbito universitario. Buena parte de los procesos de innovación, investigación aplicada y trasferencia del conocimiento que permiten la mejora de los diferentes procesos productivos han de residir y formar parte nuclear de la formación profesional y sus centros.

Por ello, se crea un marco adecuado para la colaboración entre los diferentes actores.

Se promueve el establecimiento de una red de centros de excelencia en formación profesional.

En el Título IX se regula el conocimiento de las lenguas extrajeras y la internacionalización del Sistema de Formación Profesional. Se dispone la creación de dobles titulaciones, fruto de acuerdos internacionales, que permitan adquirir simultáneamente el título de los dos países.

Especialmente se incorpora el plurilingüismo en la formación profesional, así como la formación en lenguas extranjeras de la población activa, vinculada a los sectores productivos.

Se regulan aspectos tales como la participación en proyectos y organismos internacionales.

Y se recogen los proyectos de formación y de innovación entre centros españoles y extranjeros, así como las alianzas para realizar estancias en otro país durante la formación.

En el Título X se establece la obligatoriedad de contar con un mecanismo de Evaluación y Calidad del Sistema, de acuerdo con los principios acordados en el ámbito europeo. Y se articulan, por vez primera, los objetivos de la evaluación y calidad del sistema, incorporando la obligatoriedad de un informe anual del estado de la formación profesional.

En el Título XI se establece el marco general organizativo, competencial y de gobernanza.

Se recogen todas las implicaciones que los Títulos previos suponen para los diversos órganos: Gobierno, Ministerio de Educación y Formación Profesional, junto con la coordinación en los casos procedentes con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Consejo General de la Formación Profesional, Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Asimismo se incorpora a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a la gobernanza del sistema, cuestión novedosa y muy relevante para la transformación que se pretende.

En las disposiciones adicionales se regula lo siguiente: la primera, la participación del Consejo General de la Formación Profesional en el Sistema de Formación Profesional; segunda, la participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el Sistema de Formación Profesional; tercera, la participación del Consejo Escolar del Estado en el Sistema de Formación Profesional; cuarta, competencias de otros departamentos; quinta, las especialidades docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional; y sexta, certificados de profesionalidad.

En las disposiciones transitorias, se regula: primera, los centros y entidades acreditadas para impartir acciones de Formación Profesional para el Empleo; segunda, la ordenación de las enseñanzas y acciones formativas existentes hasta la entrada en vigor de esta ley; tercera, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; cuarta, el profesorado de formación profesional del sistema educativo; quinta, transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva; y sexta, adaptación del periodo de formación en empresa.

En la disposición derogatoria única, se derogan la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como las disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en aquellos aspectos que se opongan a lo regulado en la presente ley, y también cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley.

En las disposiciones finales, primera, se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; segunda, se modifica la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; tercera, se dedica a la ordenación de las enseñanzas de formación profesional de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; cuarta, a la salvaguardia del rango reglamentario de la disposición adicional quinta; quinta, contiene el calendario de implantación; sexta, el título competencial; séptima, el carácter de ley orgánica de la presente ley; octava, el desarrollo de la presente ley; y novena, la entrada en vigor.

VI

Por todo lo dicho anteriormente, esta ley es coherente con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: necesidad y eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En primer lugar, se adecua a los principios de necesidad y eficacia. Su necesidad viene indicada por las razones de interés general que se han mencionado al principio. Por un lado, dotar a las personas de los derechos, capacidades y habilidades necesarias para lograr una ciudadanía plena. Por otro, fortalecer la capacidad del sistema productivo. Su eficacia viene asegurada por el hecho de que esta ley establece un sistema ágil y flexible de formación y

aprendizaje a lo largo de la vida, que da respuesta de forma fiable en un espacio de tiempo suficientemente corto, a las necesidades de formación de los perfiles profesionales de los distintos sectores productivos y de prestación de servicios en nuestro país. La norma es además eficaz, en tanto establece un sistema que permite a cualquier ciudadano, en cualquier situación, tener el acceso a una oferta formativa adecuada a sus capacidades y expectativas. Por otra parte, y como complementos a los principios de eficacia y de seguridad jurídica, se establece un marco normativo claro que integra en la misma norma las modificaciones que desde 2002 y 2006 han afectado respectivamente a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

La adecuación al principio de proporcionalidad se logra en la medida en que la ley contiene la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, a la vez que no contiene restricciones de derechos ni impone obligaciones a sus destinarios.

La ley se adecua además al principio de seguridad jurídica en la medida que contribuye a reforzar dicho principio, por un lado, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico y, por otro, favoreciendo la certidumbre y la claridad del mismo.

El principio de transparencia se garantiza en la medida en que, tanto con carácter previo a la tramitación formal de la ley como durante esta, se han realizado consultas a los interlocutores sociales y se han realizado los trámites de consulta pública previa y de información pública, todo ello de conformidad con los previsto en el artículo 26, apartados 2 y 6, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

La sujeción de esta ley al principio de eficiencia viene fundamentada en el hecho de que la nueva normativa del Sistema de Formación Profesional no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y, a la vez, racionaliza en su aplicación la buena gestión de los recursos públicos que utiliza.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. Esta ley tiene por objeto la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional.

2. La finalidad de la norma es regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo.

3. Cuantas medidas y acciones se programen y desarrollen en el marco del Sistema de Formación Profesional deberán responder a la finalidad a la que éste sirve, con la flexibilidad que exige la generación de itinerarios formativos y profesionales versátiles.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de la presente ley, se entenderá por:

1. Aprendizaje o educación formal: el proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial.

2. Aprendizaje o educación no formal: el proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial.

3. Aprendizaje informal: el aprendizaje derivado del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado.

4. Competencias básicas: aquellas que son consideradas necesarias para la realización y desarrollo personal, para participar activamente en la sociedad o mejorar la empleabilidad. El desarrollo de estas competencias se realiza por múltiples vías, y queda incorporado en

cualquier oferta de formación profesional en tanto que promueve el desarrollo integral de la persona.

5. Competencia profesional: el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se recogen en los estándares de competencia profesional, que servirán para el diseño de cualquier oferta de formación profesional.

6. Cualificación: la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.

Exclusivamente en su uso en lo referido al Marco Español de las Cualificaciones (MECU), cualquier título o certificado emitido por una institución educativa que acredita haber adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje, después de haber superado satisfactoriamente un programa de formación en una institución legalmente reconocida en el ámbito del Sistema de Formación Profesional.

7. Elemento de competencia: cada realización profesional que describe el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza en el desempeño de una profesión. Constituye la parte menor de un estándar de competencia.

8. Estándar de competencia: el conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Será la unidad o elemento de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de formación profesional.

9. Formación a lo largo de la vida: el conjunto de la formación inicial y continua de una persona durante su trayectoria vital.

10. Formación continua: cualquier tipo de formación realizada después de la formación inicial y de la incorporación a la vida activa, dentro o fuera del sistema educativo. Tiene como objetivo permitir a la persona adquirir, ampliar o actualizar sus conocimientos o competencias de cara a una adaptación, promoción profesional o reconversión de su itinerario de desarrollo personal o profesional. Esta denominación no está asociada al tipo de oferta de formación, sino al proceso de aprendizaje en el itinerario formativo de cada persona, después de la formación inicial y de la incorporación a la vida laboral activa.

11. Formación inicial: el itinerario de formación realizada, dentro del sistema educativo, desde el inicio de la escolarización hasta la finalización de la permanencia en el mismo, para la incorporación al mundo laboral. Esta denominación no está asociada al tipo de oferta de formación, sino al momento en el itinerario formativo de cada persona, durante la formación inicial y previa a la incorporación a la vida laboral activa.

12. Formación profesional dual: la formación profesional que se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación.

13. Formador o formadora: toda persona que ejerza una o varias actividades ligadas a la función de formación, sea en el seno de un centro de formación profesional sin pertenecer a los cuerpos docentes del sistema educativo, sea en la empresa u organismo equiparado.

14. Indicador de calidad: el criterio que establece el nivel mínimo exigido en el ámbito profesional para el desempeño de una actividad o tarea, en tanto que satisface los objetivos de las organizaciones productivas. Constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional conjuntamente con los elementos de competencia.

15. Itinerario formativo: el proyecto construido por cada persona, con la ayuda, si se precisa, de los servicios de orientación profesional, para adquirir, actualizar, completar y ampliar sus competencias a lo largo de su vida.

16. Marco Español de las Cualificaciones: el instrumento, internacionalmente reconocido, que orienta la nivelación coherente de las titulaciones para su clasificación, relación y comparación y que sirve, asimismo, para facilitar la movilidad de las personas en el espacio europeo y en el mercado laboral internacional.

17. Módulo profesional asociado a estándares de competencia: la unidad coherente de formación cuya superación garantiza la consecución de las competencias asociadas.

18. Módulo profesional no asociado a estándares de competencia: la unidad coherente de formación, de carácter teórico o práctico, considerado imprescindible para la consecución de las competencias profesionales previstas.

19. Orientación profesional: el proceso de información y acompañamiento en la planificación personal del itinerario formativo y profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, que incluye, al menos, los siguientes ámbitos: posibilidades de formación profesional, elección de una profesión, perfeccionamiento, cambio de profesión, evolución del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento, y desarrollo de habilidades para la gestión de la carrera profesional.

20. Organismo equiparado: entidad u organización, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que, no teniendo la condición de empresa, disponga al menos de un centro de trabajo en el que puedan desarrollarse, en las condiciones requeridas, actividades de formación tutorizada en el marco de las ofertas de formación profesional.

21. Organismo intermedio: toda entidad, asociación, federación, confederación, Cámara de Comercio, clúster, etc. que participe en el asesoramiento y apoyo a empresas para su participación en formación profesional, facilitando su contacto con administraciones y centros educativos.

22. Persona trabajadora: toda persona trabajadora por cuenta ajena, autónoma, socia trabajadora o en cooperativas.

23. Resultado del aprendizaje: elemento básico del currículo que describe lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer, asociado a un elemento de competencia y que orienta el resto de elementos curriculares, incluidos los criterios de evaluación que permitan constatar que el estudiante ha alcanzado el mismo.

24. Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Modelo de enseñanza para la educación inclusiva que reconoce la singularidad del aprendizaje de cada alumno y que promueve la accesibilidad de los procesos y entornos de enseñanza y aprendizaje, mediante un currículo flexible, ajustado a las necesidades y ritmos de aprendizaje de la diversidad del alumnado.

Artículo 3. *Principios generales.*

1. El Sistema de Formación Profesional se desarrolla conforme a los principios de:

a) Desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida.

b) Satisfacción de las necesidades formativas de las personas en edad laboral que son de alto valor para el sistema productivo y el empleo, el fortalecimiento económico del país y su tejido productivo, con especial atención a las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, y el posicionamiento de las empresas en el mercado.

c) Promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad, de acuerdo con el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.

e) Flexibilidad y modularidad de ofertas de formación acreditables y acumulables en un continuo de formación conducente a diversos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones.

f) Permeabilidad con otras etapas y enseñanzas del sistema educativo, facilitando el tránsito entre ellas y la formación profesional.

g) Participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de trasferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público.

h) Centralidad de la persona, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades, promoviendo su participación activa, el desarrollo de sus habilidades interpersonales y contribuyendo a superar toda discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, sexo, discapacidad, vulnerabilidad social o laboral, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

i) Transparencia, calidad, accesibilidad, igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas, equidad e inclusión.

j) Eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales.

k) Orientación profesional como elemento de acompañamiento para incentivar la identificación y uso de las oportunidades formativas en los itinerarios formativos y profesionales, así como en las múltiples transiciones a lo largo de la vida.

l) Actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas.

m) Fomento de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento como ejes de la formación profesional.

n) Reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el voluntariado u otras vías no formales o informales.

o) Convergencia con los sistemas de formación profesional de la Unión Europea y terceros países, favoreciendo la internacionalización y la movilidad transnacional.

p) Calidad, eficacia, eficiencia, coordinación y transparencia en la gestión de los recursos públicos y en la evaluación de sus resultados.

q) Planificación y ajuste de la oferta formativa conforme a la prospección de las necesidades del sistema a corto, medio y largo plazo.

r) Suficiencia y adaptación de la oferta pública a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

2. La Administración General del Estado y las administraciones autonómicas deberán cooperar, en el ámbito de sus competencias, en la definición, aplicación y evaluación de las políticas en materia de formación profesional para la promoción del desarrollo económico y social y la adecuación de las acciones formativas a las necesidades y proyectos estratégicos territoriales. Asimismo, las administraciones locales cooperarán en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4. *Derechos individuales y sociales.*

1. La presente ley responde al derecho reconocido de toda persona a:

a) La educación y el pleno desarrollo de la personalidad en el marco del respeto a los principios democráticos de convivencia y los derechos y las libertades fundamentales, que establece el artículo 27.2 de la Constitución Española.

b) La libre elección de profesión u oficio y la promoción a través del trabajo, que establece el artículo 35.1 de la Constitución Española.

c) Una educación, formación y aprendizaje inclusivos, continuos, permanentes y de calidad, que permita mantener y adquirir capacidades para participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral, que establece el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

d) La asistencia personalizada y tempestiva para mejorar las perspectivas de empleo o trabajo autónomo, incluyendo la orientación y ayuda para la formación y el reciclaje, y la formación durante las transiciones profesionales, que establece el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

e) La formación y acceso a la orientación profesional, así como una orientación, formación y readaptación profesionales respetuosa con la igualdad de oportunidades y el principio de igualdad de trato, que establece la Carta Social Europea.

2. Los poderes públicos fomentarán una política que garantice el acceso a la formación y readaptación profesionales de personas trabajadoras a lo largo de la vida activa, en una

perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida y de igualdad de oportunidades de la ciudadanía.

3. Los poderes públicos garantizarán el acceso, participación y aprendizaje de todas las personas sin distinción, independientemente de sus características y necesidades, y con especial atención a colectivos con riesgo de exclusión.

4. La prospección de las necesidades formativas del sistema a corto, medio y largo plazo es indispensable para planificar y ajustar la oferta formativa territorial.

TÍTULO I

Sistema de Formación Profesional

CAPÍTULO I

Función, objetivos e instrumentos

Artículo 5. *Composición y función.*

1. El Sistema de Formación Profesional está compuesto por el conjunto articulado de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado laboral, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, el reconocimiento de las competencias profesionales, y poner a disposición de las personas un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos.

2. Es función del Sistema de Formación Profesional el desarrollo personal y profesional de la persona, la mejora continuada de su cualificación a lo largo de toda la vida y la garantía de la satisfacción de las necesidades formativas del sistema productivo y del empleo.

3. La función a que se refiere el apartado anterior se cumplirá conforme a un modelo de formación profesional, de reconocimiento y acreditación de competencias y de orientación profesional basado en itinerarios formativos facilitadores de la progresión en la formación y estructurado en una doble escala:

a) Cinco grados ascendentes (A, B, C, D y E) descriptivos de las ofertas formativas organizadas en unidades diseñadas según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

b) Tres niveles de competencia profesional (1, 2 y 3), de acuerdo con lo dispuesto en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional, según los criterios establecidos de conocimientos, iniciativa, autonomía y complejidad de las tareas, en cada una de las ofertas de formación profesional.

4. El modelo a que se refiere el apartado anterior asegurará en todo caso:

a) La apertura de la formación profesional a toda la población, incluyendo la preparación para el primer acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional, con la orientación profesional y acompañamiento que cada persona precise.

b) La aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, de los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante.

c) La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional.

d) La reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto.

e) El reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

f) La promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas administraciones públicas y la colaboración de la iniciativa privada.

Artículo 6. *Objetivos.*

Son objetivos del Sistema de Formación Profesional:

1. El desarrollo de un Sistema de Formación Profesional de calidad a lo largo de la vida, en equidad, significativo personal y socialmente y para el tejido productivo, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación, adaptación y reciclaje profesional, así como las de los sectores productivos, y suponga la creación sostenida de valor para las personas y las empresas.

2. La cualificación de las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y desarrollo profesional, así como la rápida adaptación a los retos de futuro derivados de entornos de trabajo complejos.

3. La puesta a disposición de las empresas y sectores productivos de los perfiles profesionales necesarios en cada momento, teniendo en cuenta el carácter determinante, para la competitividad de las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad.

4. La observación continua de la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación.

5. La oferta de formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico.

6. La configuración flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea de la formación profesional, basada en itinerarios formativos i) accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal o laboral y ii) dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados.

7. El impulso de la dimensión dual de la formación profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano/rural a través de una adecuada adaptación territorial, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales.

8. La definición y el establecimiento de un modelo de gobernanza, respetuoso con los ámbitos competenciales, que incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional.

9. La facilitación de la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

10. La provisión de orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o las necesidades específicas de apoyo educativo, colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

11. El fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación de la segregación formativa existente entre mujeres y hombres.

12. La promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción socio laboral en el acceso

y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral.

13. El incremento de la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.

14. El impulso de la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos.

15. La promoción de la planificación integrada en cada territorio de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la complementariedad de las redes de centros de formación profesional, y el uso compartido de sus instalaciones y recursos.

16. La generación de circuitos inter-autonómicos y transnacionales de trasferencia de conocimiento entre centros, empresas u organismos equiparados, entidades, docentes, y personas en formación, promoviendo proyectos de movilidad.

17. La extensión del conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional.

18. La actualización permanente de las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos acordes con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como a las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas.

19. La puesta en marcha y el mantenimiento de un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del Sistema de Formación Profesional, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora del empleo y de la productividad.

Artículo 7. *Elementos integrantes e instrumentos de gestión del Sistema.*

1. El Sistema de Formación Profesional se concreta en:

a) El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
b) El Catálogo Modular de Formación Profesional.
c) El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.
d) Los elementos básicos de los currículos.

2. Sirven a la gestión del Sistema de Formación Profesional:

a) El Registro Estatal de Formación Profesional.
b) El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales.
c) El Registro General de Centros de Formación Profesional.

3. Se habilitarán las herramientas para garantizar la difusión, información y acceso a los instrumentos de concreción y gestión del Sistema de manera accesible para todas las personas.

CAPÍTULO II

Elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional

Sección 1.ª Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales

Artículo 8. *Definición y funciones.*

1. El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo, en función de las competencias

apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, susceptibles de reconocimiento y acreditación.

2. Sobre la base de la observación y el análisis permanente del sistema productivo y las demandas de la sociedad, el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales:

a) Identificará, clasificará y ordenará las competencias propias del mercado laboral significativas para la economía productiva con validez en todo el territorio nacional. El catálogo podrá, asimismo, recoger aquellos perfiles profesionales que, por su específico valor cultural o patrimonial, requieran una especial protección.

b) Operará como referencia obligada para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

c) Proporcionará la base para el diseño de los módulos profesionales y la creación de ofertas de formación profesional, basadas en itinerarios, acumulables y acreditables a lo largo de la vida, así como para la movilidad en un mercado de trabajo internacional sobre la base de transparencia y, en su caso, equivalencia de marcos comunes entre los diferentes sistemas nacionales de formación profesional de la Unión Europea.

Artículo 9. *Contenido y organización.*

1. El contenido del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales se organizará en estándares de competencia, por niveles y familias profesionales con sus respectivos indicadores de calidad en el desempeño, con arreglo a las siguientes reglas:

a) Los niveles 1, 2 y 3 asignados a cada estándar de competencia seguirán según criterios acordes con los comúnmente establecidos a escala europea, relativos a conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas.

b) Las familias profesionales se definirán, a efectos orientativos y de organización del sistema, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional, pudiendo un estándar de competencia vincularse a más de una familia profesional.

c) Los estándares de competencia constituyen la unidad básica para el diseño de la formación y para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

d) Los estándares de competencia se componen de elementos de competencia, que identifican las realizaciones profesionales incluidas en ellos.

e) Los estándares de competencia podrán tener, excepcionalmente, carácter transversal, cuando se refieran a competencias no asociadas a una o varias familias profesionales específicas, sino a múltiples desempeños profesionales.

2. La organización del Catálogo favorecerá la transparencia de los estándares de competencia en el contexto internacional y particularmente en el europeo.

3. La inclusión de estándares de competencia profesionales en el Catálogo no supondrá regulación de ejercicio profesional alguno, ni afectará al contenido de las relaciones laborales.

4. Se promoverá:

a) La utilización del Catálogo como herramienta de empleabilidad de las personas, facilitando la mejor visión del conjunto de sus competencias y de sus potencialidades.

b) El uso del Catálogo por las personas empleadoras en la búsqueda y definición de perfiles profesionales que requieran en cada momento.

Sección 2.ª Catálogo Modular de Formación Profesional

Artículo 10. *Contenido y alcance.*

1. El Catálogo Modular de Formación Profesional es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que ordena los módulos profesionales de formación profesional asociados a cada uno de los estándares de competencias profesionales.

2. El Catálogo Modular de Formación Profesional:

a) Determinará los módulos profesionales vinculados a cada uno de los estándares de competencias profesionales recogidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

b) Operará como referencia obligada para el diseño de las ofertas del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

3. El contenido del Catálogo Modular de Formación Profesional se organizará respetando los niveles y las familias profesionales de los estándares de competencia profesional con sus respectivos indicadores de calidad en el desempeño y favoreciendo la transparencia de la vinculación directa entre cada estándar de competencia profesional y la formación asociada, agregada en un módulo profesional.

4. Los módulos profesionales permitirán, por su diseño, identificar la formación vinculada a cada elemento del estándar de competencia y deberán detallar, al menos:

a) Los resultados de aprendizaje vinculados a los elementos de cada estándar de competencia profesional.

b) Los criterios de evaluación.

Sección 3.ª Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional

Artículo 11. *Naturaleza y alcance.*

1. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que incorpora todas las ofertas de formación profesional reconocidas y acreditables en el marco del sistema.

2. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional:

a) Determinará el conjunto de acciones formativas dirigidas a:

1.º Capacitar formalmente para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

2.º Acreditar oficialmente las competencias profesionales adquiridas por las personas, derivadas del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, en el marco establecido por el Sistema de Formación Profesional.

b) Coordinará las diversas ofertas de formación.

c) Fijará la oferta formativa a él vinculada.

3. Las ofertas de formación profesional deben:

a) Cubrir las necesidades de cualificación de los y las estudiantes en formación y de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas que necesiten adquirir, ampliar o actualizar competencias profesionales identificadas en el mercado de trabajo, mediante una formación ajustada a los requerimientos del sistema productivo, y que les permita la incorporación o reincorporación al mercado laboral y la reorientación del itinerario profesional.

b) Tener carácter acreditable de carácter modular y acumulable, permitiendo progresar, conforme a itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificados y titulaciones con reconocimiento estatal y, en su caso, europeo.

c) Contar con un nivel de referencia en el Marco Español y en el Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales.

4. Las ofertas formativas estarán incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional. Cada oferta de formación profesional se diseñará a partir de los módulos profesionales asociados a cada estándar de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, y que constituyen el Catálogo Modular de Formación Profesional.

Artículo 12. *Organización y contenido.*

1. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional integrará las ofertas vinculadas al Sistema de Formación Profesional.

2. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional se estructurará en:

a) Una dimensión vertical definitoria, de forma escalonada, de la serie ascendente de Grados descriptiva de la amplitud de cada oferta formativa diseñada a partir del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Modular de Formación Profesional. Las ofertas de formación profesional se organizarán, en función de la amplitud de la formación a proporcionar, en los grados A, B, C, D, E.

b) Una asignación de niveles 1, 2 y 3, en función de lo previsto en el apartado 1 a) del artículo 9 de la presente ley.

c) La estructura a que se refiere el apartado anterior facilitará, mediante el perfil de la oferta de formación, la generación de itinerarios formativos ascendentes. Las ofertas de formación profesional se organizarán en unidades que permitan la progresión y faciliten la continuidad en la formación.

d) Todas las ofertas de formación profesional tendrán carácter acreditable y acumulable, permitiendo progresar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificados y titulaciones con reconocimiento estatal y, en su caso, europeo.

e) Las ofertas formativas podrán incluir desde varios estándares de competencia hasta un único elemento de competencia de Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo.

Cada oferta de formación profesional contará con un nivel de referencia en el Marco Español y en el Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales.

f) Los títulos, certificados y acreditaciones derivados de las ofertas de formación profesional tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, siempre que incluyan, al menos, un resultado de aprendizaje del Catálogo Modular de Formación Profesional vinculado a un elemento de competencia incluido en un estándar de competencia profesional, y que sean impartidos por centros de formación profesional. Serán expedidos por las administraciones competentes y tendrán los efectos que correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Dichos títulos, certificados y acreditaciones incluirán el detalle de los correspondientes estándares de competencia profesional o elementos de competencia y los acreditarán a quienes los hayan obtenido y en su caso, surtirán los correspondientes efectos académicos y profesionales según la legislación aplicable.

Sección 4.ª Elementos básicos del currículo

Artículo 13. *Currículo y elementos básicos.*

1. Todo currículo de la formación profesional tendrá por objetivo facilitar el desarrollo formativo profesional de las personas, promoviendo su formación integral, contribuyendo al desarrollo de su personalidad en todas sus dimensiones, así como al fortalecimiento económico del país, del tejido productivo y su posicionamiento en la nueva economía, a partir de la cualificación de la población activa y de la satisfacción de sus necesidades formativas a medida que se producen.

A tal fin deberá incorporar contenidos culturales, científicos, tecnológicos y organizativos, así como contenidos vinculados a la digitalización, la defensa de la propiedad intelectual e industrial, la sostenibilidad, la innovación e investigación aplicada, el emprendimiento, la versatilidad tecnológica, las habilidades para la gestión de la carrera profesional, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y medioambientales, la responsabilidad profesional, las habilidades interpersonales, los valores cívicos, la participación ciudadana y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2. El contenido básico del currículo, que deberá mantenerse actualizado por el procedimiento que reglamentariamente se establezca, definirá las enseñanzas mínimas y tendrá por finalidad asegurar una formación común y garantizar la validez estatal de los títulos, certificados y acreditaciones correspondientes.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el currículo de las ofertas de Grado D y E se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, siendo de aplicación, en todo caso, las siguientes reglas:

a) Podrán exceptuarse los cursos de especialización de los porcentajes fijados por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en cuanto a enseñanzas mínimas y horarios,

pudiendo efectuarse ofertas de cursos de especialización con una duración a partir del número de horas previsto en el currículo básico de cada uno de ellos.

b) En el contexto de la cooperación internacional, se podrán establecer currículos básicos que constituyan un currículo mixto de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo español y de otros sistemas educativos.

CAPÍTULO III

Instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional

Sección 1.ª Registro Estatal de Formación Profesional

Artículo 14. *Naturaleza.*

1. Se crea el Registro Estatal de Formación Profesional, que será un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

2. Los datos del Registro serán objeto de tratamiento automatizado con sujeción a las medidas de seguridad previstas en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

Artículo 15. *Obligación de inscripción y derecho de acceso.*

1. Todas las administraciones competentes en materia de formación profesional deberán comunicar o incorporar al Registro Estatal de Formación Profesional, para su constancia en él, cualquier título, certificado o acreditación de formación profesional del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional que haya sido propuesto o expedido.

2. La ciudadanía tendrá derecho a solicitar y obtener del Registro Estatal de Formación Profesional un Informe Formativo-Profesional, que recoja su itinerario y situación formativa profesional debidamente acreditada y actualizada a la fecha de descarga.

3. El Registro Estatal de Formación Profesional facilitará los datos de las personas tituladas a los registros profesionales que se establezcan por los organismos reguladores de cada ámbito profesional, en los términos que la normativa establezca. Para los títulos de la familia profesional de sanidad dichos datos serán comunicados al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, en los términos y con el alcance previstos en el Real Decreto por el que se crea y ordena dicho registro.

Sección 2.ª Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales

Artículo 16. *Naturaleza.*

1. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales es un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que incluirá las acreditaciones personales obtenidas a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

2. Los datos del registro serán objeto de tratamiento automatizado con sujeción a las medidas de seguridad previstas en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

3. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales estará debidamente interconectado con el Registro Estatal de Formación Profesional, de manera que el Informe Formativo-Profesional de carácter personal que otorgue este último incorpore las acreditaciones obtenidas cualquiera que sea su forma de adquisición.

Artículo 17. *Obligación de inscripción y derecho de acceso.*

1. Todas las administraciones competentes en materia de formación profesional deberán comunicar o incorporar al registro para su constancia en él, cualquier acreditación obtenida mediante este procedimiento.

2. La ciudadanía tendrá derecho a solicitar y obtener del Registro un informe sobre los estándares de competencia acreditados mediante este procedimiento, actualizado a la fecha de descarga.

Artículo 18. *Efecto de las acreditaciones obtenidas.*

El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales estará interconectado con el Registro Estatal de Formación Profesional, que incorporará la totalidad de competencias acreditadas de la persona.

Sección 3.ª Registro General de Centros de Formación Profesional

Artículo 19. *Naturaleza.*

1. El Registro General de Centros de Formación Profesional es un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que incluirá a todos los centros autorizados para impartir cualquier oferta de formación profesional del Sistema de Formación Profesional. Este registro se constituye a partir de los datos sobre los centros docentes incluidos en los registros autonómicos dependientes de las administraciones competentes, en su caso, donde radiquen sus instalaciones y recursos formativos.

2. Todo centro deberá estar inscrito en el Registro General de Centros de Formación Profesional para realizar ofertas conducentes a la obtención de las acreditaciones, certificados o titulaciones del Sistema de Formación Profesional.

Artículo 20. *Inscripción en el Registro General de Centros de Formación Profesional.*

1. Todos los centros que impartan ofertas del Sistema de Formación Profesional deberán estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional, que tendrá naturaleza pública. Este registro se constituye a partir de los datos sobre los centros de formación profesional incluidos en los registros dependientes de las administraciones competentes, en función del lugar o lugares donde desarrollen sus actividades, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aplicables.

2. Los centros que impartan enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, constitutivos de los grados D y E, deberán estar inscritos, además, en el Registro estatal de centros docentes no universitarios, con independencia de su titularidad pública o privada y de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias. Los centros que impartan estas enseñanzas quedarán automáticamente integrados en el Registro General de Centros de Formación Profesional, a través de la interconexión con el Registro estatal de centros docentes no universitarios.

3. Asimismo, las entidades y centros de formación profesional, públicos y privados, que realicen ofertas de grado A, B y C del Sistema de Formación Profesional deberán estar inscritos en el correspondiente registro habilitado por la administración competente, correspondientes al lugar donde desarrollen sus actividades las entidades y centros de formación profesional públicos y privados en relación con los grados A, B y C, coordinado con el Registro General de centros de formación profesional, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aplicables.

Artículo 21. *Funciones del Registro General de centros de formación profesional.*

El Registro General de centros de formación profesional:

1. Inscribirá los actos administrativos de autorización, supresión, extinción y modificación de los centros de formación profesional de naturaleza pública y privada que deben ser autorizados por las administraciones competentes, autonómicas en su caso, de conformidad

con lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias, para impartir ofertas de formación profesional.

2. Impulsará la colaboración con los registros autonómicos, a fin de facilitar la compatibilidad informática y la transmisión telemática de los datos registrales.

3. Posibilitará a todas las administraciones el acceso a una información completa, uniforme y actualizada sobre los datos de los centros de formación profesional contenidos en el Registro.

4. Facilitará el acceso público a los datos del Registro.

5. Impulsará la implantación y desarrollo de aplicaciones y procesos informáticos que contribuyan a una mejora de la gestión de la base de datos del registro y a una explotación eficiente de ésta.

6. Elaborará estudios e informes basados en los datos sobre los centros de formación profesional registrados.

TÍTULO II

Ofertas de formación profesional

CAPÍTULO I

Aspectos generales, programación y ejecución de la oferta

Artículo 22. *Ofertas de formación profesional.*

1. Las ofertas de formación profesional incluidas en el Sistema de Formación Profesional comprenderán:

a) La incluida en la educación básica.

b) La incluida en las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo.

c) La vinculada, en todo o parte, a los estándares de competencias profesionales del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

d) La dirigida a colectivos específicos.

2. En el marco de las ofertas del apartado 1, las administraciones podrán realizar ofertas de cursos o preparaciones complementarias requeridas para el acceso a ofertas de formación que faciliten la continuidad de los itinerarios formativos de las personas que quieran formarse.

3. Las ofertas de carácter no formal asociadas a estándares de competencias profesionales podrán ser objeto posterior de reconocimiento a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 23. *Requisitos de las ofertas.*

1. Toda oferta de formación profesional deberá definirse por:

a) Los datos de identificación.

b) Los resultados del aprendizaje.

c) Los criterios de evaluación.

d) La referencia al estándar o estándares de competencia o elementos de competencia.

2. Las ofertas de formación deberán diseñarse por módulos profesionales, a partir del Catálogo Modular de Formación Profesional, sin perjuicio de poder añadirse a ellos, en su caso, otros módulos profesionales no vinculados a estándares de competencia considerados necesarios para dar cobertura a la totalidad de las competencias generales previstas.

3. Las ofertas de formación profesional integradas como enseñanzas del sistema educativo se atendrán, a efectos de duración, currículo y enseñanzas mínimas, a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

4. Las ofertas de formación profesional prestarán especial atención al establecimiento de medidas de flexibilización y alternativas organizativas y metodológicas para facilitar la

igualdad de oportunidades en el acceso a los currículos de las personas con necesidad específica de apoyo educativo, permanente o transitoria y suficientemente acreditada, pudiendo incluir, a tal efecto, adaptaciones técnicas, materiales o de ampliación del periodo de formación o de permanencia.

5. Se podrán incluir, respetando el correspondiente currículo y la duración mínima de las enseñanzas, complementos formativos que se ajusten a las necesidades de cada sector productivo en el territorio o se adapten a ellas o a las del colectivo destinatario o faciliten la superación de las enseñanzas mediante la adquisición de competencias clave o cualquier otro tipo de formación específica que facilite la inserción sociolaboral.

Artículo 24. *Planificación, programación y coordinación de la oferta.*

1. Corresponderá a las administraciones con competencias en la materia planificar y programar, en sus respectivas esferas de actuación, la oferta de formación profesional sostenida con fondos públicos, adaptando y coordinando los procesos de planificación para lograr la construcción de una oferta integrada que preste la adecuada atención a las necesidades de cualificación de la población en su conjunto, garantizando una oferta pública suficiente y ajustada a las necesidades del territorio, así como la optimización y eficacia en el uso de los recursos públicos destinados a la formación profesional para contribuir a los fines establecidos en esta ley.

2. La programación a que se refiere el apartado anterior deberá tener en cuenta las necesidades del modelo productivo y del mercado laboral, la realidad socioeconómica del territorio, las demandas de formación de la ciudadanía y de los agentes sociales y económicos, así como las perspectivas de desarrollo económico y social, los planes de desarrollo estratégico previstos, y las propuestas derivadas de la interlocución social en el marco del Sistema de Formación Profesional a nivel estatal y, en su caso, territorial, con la finalidad de realizar una oferta que responda a las necesidades de cualificación de las personas.

3. En todo caso, la programación de las ofertas de formación profesional deberá:

a) Garantizar una oferta de formación profesional de Grado C o D de nivel 2 a los menores de 21 años que se hayan incorporado al mercado laboral, y que éstos puedan compatibilizar con su actividad laboral.

b) Promover itinerarios flexibles que permitan a quienes no cuenten con una titulación correspondiente a la educación secundaria postobligatoria continuar su formación y reincorporarse al sistema educativo y obtener una titulación de técnico de formación profesional, equivalente a la enseñanza secundaria postobligatoria, con reconocimiento y acreditación, incluso, de las competencias adquiridas durante la experiencia profesional.

Artículo 25. *Destinatarios de ofertas de formación.*

1. Serán destinatarios de las ofertas de formación profesional:

a) Las personas a partir de los 15 años.
b) La población adulta.

2. Se promoverá la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género, con pleno respeto a la libertad de elección formativa de los estudiantes y de las familias. Con el fin de aumentar la presencia de alumnado en determinadas especialidades, y de corregir las situaciones de sobrerrepresentación de uno u otro sexo, las administraciones competentes podrán establecer acciones positivas específicas que las corrijan.

3. Se incorporarán los ajustes razonables que garanticen el acceso, participación y logro de todas las personas independientemente de sus características y necesidades.

4. En el caso de ofertas de Grado A, B y C, a las personas destinatarias que no cuenten con requisitos de acceso para continuar sus itinerarios de formación en el Sistema de Formación Profesional, se les facilitará, a la vez, y sin que ello impida el inicio de su formación en los mencionados Grados, la adquisición y posterior acreditación de las competencias básicas vinculadas a los requisitos académicos de acceso que permitan la consecución formal del grado que se cursa.

Artículo 26. *Evaluación.*

1. Las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo.

2. La evaluación respetará las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.

3. El sistema de evaluación de cualquier oferta incluida en el Sistema de Formación Profesional se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje, y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje.

4. En el caso de ofertas dirigidas a la población activa, el sistema de evaluación de las mismas tendrá en consideración las características propias de estas personas y el carácter práctico de esta formación.

Artículo 27. *Títulos, certificados y acreditaciones.*

1. Los títulos, certificados y acreditaciones correspondientes a las formaciones reguladas por esta ley:

a) Serán homologados por la Administración General del Estado y expedidos por esta o las demás administraciones competentes en la materia en las condiciones que al efecto se establezcan, siempre que incluyan, al menos, un resultado de aprendizaje vinculado a un elemento de competencia y estén recogidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

b) Acreditarán, a quienes los obtengan, los estándares o elementos de competencia profesional, surtiendo los correspondientes efectos académicos y profesionales según la legislación aplicable.

c) Desplegarán los efectos que les correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

2. Quienes no superen en su totalidad cualquier oferta formativa de formación profesional recibirán una certificación de los módulos profesionales y, en su caso, ámbitos o materias superados, donde figuren los estándares de competencia o elementos de competencia adquiridos, que tendrá efectos acumulativos en el sistema escalonado de formación profesional. Esta certificación dará derecho a la expedición por la administración competente de los certificados o acreditaciones profesionales correspondientes del Sistema de Formación Profesional.

CAPÍTULO II

Tipología de ofertas y grados de formación

Artículo 28. *Tipología de ofertas.*

1. La tipología de las ofertas del Sistema de Formación Profesional está organizada, de manera secuencial, en los siguientes grados:

a) Grado A: Acreditación parcial de competencia.
b) Grado B: Certificado de competencia.
c) Grado C: Certificado profesional.
d) Grado D: Ciclo formativo.
e) Grado E: Curso de especialización.

2. En cada uno de los Grados existirán ofertas vinculadas a los niveles 1, 2 y 3 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Sección 1.ª Grado A. Acreditación parcial de competencia

Artículo 29. *Oferta de Grado A.*

1. El Grado A constituye la oferta de base del Sistema de Formación Profesional, tiene carácter parcial y acumulable y conduce a la obtención de una acreditación parcial de competencia.
2. La acreditación parcial de competencia podrá incluir uno o varios elementos de competencia de un módulo profesional contemplado en el Catálogo Modular de Formación Profesional y vinculado al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
3. Cuando la oferta de Grado A esté referida a un único elemento de competencia, la administración competente garantizará la oferta complementaria del resto de elementos de competencia que completen el estándar de competencia.

Artículo 30. *Estructura, duración y acceso.*

1. La estructura y duración de cada oferta formativa de Grado A se establecerá teniendo en cuenta la carga horaria de la formación que correspondiera al resultado o resultados de aprendizaje del módulo profesional correspondiente, según el currículo aprobado por la administración competente.
2. Atendiendo a criterios de significación en el mercado laboral y en el marco de los resultados de aprendizaje propios de los módulos profesionales en vigor, las administraciones podrán proponer y aprobar formaciones de Grado A conducentes a acreditaciones parciales de competencias diferentes de las previstas con carácter general, con el fin de atender a perfiles profesionales específicos.
3. A efectos de acceso a formaciones de Grado A, no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje, así como las competencias básicas necesarias para cursar con aprovechamiento esta formación, en función del nivel 1, 2 o 3 del estándar de competencia profesional al que esté asociado el o los resultados de aprendizaje.

Artículo 31. *Acreditación.*

1. La superación de una formación de Grado A supondrá la obtención de una acreditación parcial de competencia con validez en todo el territorio nacional.
2. La consecución de todas las acreditaciones parciales de competencia correspondientes a un estándar de competencia profesional implicará la superación del Grado B de formación y la obtención del correspondiente certificado de competencia profesional con validez en todo el territorio nacional.
3. Estas acreditaciones serán otorgadas por la administración competente y surtirán efecto desde su inscripción en el Registro Estatal de Formación Profesional.

Sección 2.ª Grado B. Certificado de Competencia

Artículo 32. *Oferta de Grado B.*

1. El Grado B constituye el objeto de la oferta de carácter parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional referida a un módulo profesional incluido en el Catálogo Modular de Formación Profesional y conduce a la obtención de un Certificado de Competencia.
2. El Grado B de formación profesional podrá obtenerse bien por superación de esta formación, bien por acumulación de todas las acreditaciones parciales de competencia de Grado A incluidas en aquella formación que completen el correspondiente módulo profesional.

Artículo 33. *Estructura, duración y acceso.*

1. La estructura y duración de cada oferta formativa de Grado B se establecerá teniendo en cuenta la carga horaria del módulo profesional correspondiente, según el currículo aprobado por la administración competente.

2. A efectos de acceso a formaciones de Grado B, no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje, así como las competencias previas necesarias para cursar con aprovechamiento esta formación, en función del nivel 1, 2 o 3 del estándar de competencia profesional al que esté asociada.

Artículo 34. *Certificación y validez.*

1. La superación de una formación de Grado B o la disposición de todas las acreditaciones parciales de competencia correspondientes al pertinente módulo profesional dará derecho a la expedición de un Certificado de Competencia, que deberá detallar el módulo profesional superado y el estándar de competencia profesional asociado a él e incluido en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y su correspondencia con el Marco Español de Cualificaciones.

2. Los certificados de competencia serán otorgados por la administración competente e inscritos en el Registro Estatal de Formación Profesional y tendrán validez en todo el territorio nacional.

Sección 3.ª Grado C. Certificado Profesional

Artículo 35. *Oferta de Grado C.*

1. El Grado C constituye la oferta, parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional, de varios módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional por razón de su significación en el mercado laboral y conduce a la obtención de un Certificado Profesional.

2. El Grado C de formación profesional podrá obtenerse bien por superación de esta formación, bien por acumulación de Certificados de Competencia de Grado B que completen la totalidad de los módulos profesionales incluidos en aquélla.

3. Las ofertas de Grado C deberán tener por objeto módulos profesionales incluidos previamente en el Catálogo Modular de Formación Profesional y asociados al Catálogo de Estándares de Competencias Profesionales.

Artículo 36. *Formaciones de certificación profesional.*

1. Reglamentariamente se determinarán las formaciones de Grado C conducentes a un Certificado Profesional, atendiendo a criterios de significación en el mercado laboral y quedarán incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

2. Con el fin de flexibilizar la oferta de formación profesional, las administraciones competentes podrán proponer cursos de Grado C diferentes a los previstos en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional para atender a perfiles profesionales específicos de su territorio, siempre en el marco de los módulos profesionales vigentes recogidos en el Catálogo Modular de Formación Profesional. Los cursos así diseñados tendrán validez exclusivamente en el ámbito territorial de la correspondiente administración responsable y sólo podrán dar lugar a un Certificado Profesional una vez incorporados, tras su comunicación y aprobación, al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

Artículo 37. *Estructura, duración y acceso.*

1. La estructura y duración de cada oferta formativa de Grado C serán las que resulten del currículo aprobado por la administración competente, teniendo en cuenta el diseño de los módulos profesionales integrados en cada oferta y la carga horaria definida en el Catálogo Modular de Formación Profesional.

2. El diseño de un curso de Grado C deberá incluir la realización de un periodo de formación en empresa u organismo equiparado, de acuerdo con lo establecido en el Título III de la presente ley. Podrán quedar exentos de este periodo en empresa quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con la formación cursada. Reglamentariamente se regulará esta fase y la mencionada exención.

3. A los efectos de acceso a formaciones de Grado C, deberán cumplirse alguno de los siguientes requisitos, en función del nivel 1, 2 o 3 de los estándares de competencia profesional a los que esté asociada:

a) Para el Grado C de nivel 1 no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje. En el caso de requerir competencias básicas previas, la oferta podrá incorporar complementos de formación a tal fin.

b) Para el Grado C de nivel 2 se requiere el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, un Certificado Profesional de nivel 2, un Certificado de Competencia incluido en la oferta a realizar, o un Certificado Profesional de nivel 1 de la misma familia profesional.

c) Para el Grado C de nivel 3 se requiere el título de Técnico, de Bachiller o equivalente a efectos de acceso, un Certificado Profesional de nivel 3, un Certificado de Competencia incluido en la oferta a realizar, o un Certificado Profesional de nivel 2 de la misma familia profesional.

4. Las administraciones competentes realizarán pruebas de acceso individuales para aquellas personas que no reúnan los requisitos del apartado anterior, y que permitan comprobar que se dispone de las competencias básicas necesarias para el aprovechamiento de la formación.

Artículo 38. *Titulación y validez.*

1. La superación de una formación de Grado C o la disposición de los Certificados de Competencia de Grado B que incluyan todos los módulos profesionales recogidos en dicha formación dará derecho a la expedición de un Certificado Profesional, en el que deberá detallarse los módulos profesionales superados y los estándares de competencia correspondientes según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. Los Certificados Profesionales serán otorgados por la administración competente, inscritos en el Registro Estatal de Formación Profesional y tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

3. Las credenciales expedidas por las administraciones competentes por la superación de ofertas de formación de Grado C no incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, tendrán validez autonómica. En este caso, podrán emitirse e incorporarse al Registro Estatal de Formación Profesional los Certificados de Competencia de Grado B incluidos en dichos cursos de Grado C.

Sección 4.ª Grado D. Ciclos formativos de formación profesional

Artículo 39. *Reglas generales.*

1. El Grado D del Sistema de Formación Profesional se corresponde con los ciclos formativos de formación profesional que forman parte del sistema educativo español en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, debiendo contribuir, además de a los objetivos del Sistema de Formación Profesional, a los previstos para este tipo de enseñanzas en dicha ley orgánica para cada uno de los grados básico, medio y superior.

2. Los ciclos formativos de formación profesional:

a) Deberán tener carácter modular y estar referidos al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y al Catálogo Modular de Formación Profesional.

b) En los grados medio y superior, y en el grado básico en los supuestos y las condiciones que se determinen, incluir una fase de formación en empresa u organismo equiparado, de la que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales cursados. Reglamentariamente se regulará esta fase y la mencionada exención.

3. Podrán efectuarse ofertas de Grado D basadas en dobles titulaciones de formación profesional del Catálogo Nacional, así como en dobles titulaciones internacionales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 40. *Organización y estructura.*

1. Los ciclos formativos tendrán una organización modular, que integre los resultados de aprendizaje adecuados a los diversos campos profesionales e incluya:

a) Módulos profesionales asociados, cada uno de ellos, a un estándar de competencia profesional o, excepcionalmente, a varios.

b) Módulos profesionales no asociados a estándares de competencia profesional, sino a la orientación laboral, el emprendimiento, y competencias transversales y para la madurez socioprofesional.

c) Módulos específicos, vinculados a la optatividad en grado medio y superior.

d) Proyecto intermodular.

2. La duración de los ciclos formativos podrá ser variable. No obstante, la de los ciclos de grado básico será de 2 cursos académicos, y la de los de grado medio y superior podrá variar, en su caso, entre 2 o 3 cursos académicos, de acuerdo con el currículo básico que se establezca para cada ciclo formativo.

3. Todos los ciclos formativos se desarrollarán, con carácter dual, entre el centro de formación y la empresa, incluyendo una fase de formación en empresa, de acuerdo con lo establecido en el Título III de la presente ley.

4. Reglamentariamente podrá preverse ofertas de Grado D basadas en dobles titulaciones del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

5. Los y las estudiantes podrán permanecer cursando un ciclo formativo, con carácter general, durante un tiempo máximo que no supere el doble de los cursos asignados al ciclo.

Cuando sus circunstancias personales así lo aconsejen, los y las estudiantes podrán beneficiarse, tras autorización de la administración educativa:

a) De una matrícula parcial en cada curso y disponer de un curso adicional, cuando tengan necesidades específicas de apoyo, permanentes o transitorias, debidamente justificadas, o compaginen la actividad formativa con la actividad laboral.

b) De adaptaciones del currículo basadas en medidas de flexibilización y alternativas metodológicas con enfoque de Diseño Universal para el Aprendizaje en la enseñanza y evaluación, en cuyo caso la evaluación tendrá como referencia la adaptación realizada.

Artículo 41. *Proyecto intermodular.*

1. El proyecto intermodular tendrá carácter integrador de los conocimientos incorporados en los módulos profesionales que configuran el ciclo formativo, con especial atención a los elementos de búsqueda de información, innovación, investigación aplicada y emprendimiento, vinculados a los resultados de aprendizaje de aquél. Existirá un seguimiento y tutorización individual y colectiva del proyecto, que se desarrollará de forma simultánea al resto de los módulos profesionales a lo largo de la duración del ciclo formativo.

2. En el caso de los ciclos formativos de grado básico, se tratará de un único proyecto colaborativo para toda la duración del ciclo formativo.

3. En el caso de los ciclos formativos de grado medio y superior, el proyecto intermodular podrá tener carácter anual o bienal, con una duración mínima de 25 horas en cada curso y deberá defenderse ante el equipo docente, al que, en su caso, podrá incorporarse el tutor o tutora de empresa.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, todo el currículo podrá organizarse en proyectos intermodulares, a través de diferentes metodologías, por decisión del equipo docente, respetando siempre todos los resultados de aprendizaje incluidos en el ciclo formativo.

Artículo 42. *Organización de la oferta.*

1. Corresponderá a las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, la programación de la oferta de ciclos formativos sostenidos con fondos públicos, que deberá mantener el principio de complementariedad con el resto de la oferta de otros Grados del Sistema de Formación Profesional en el territorio.

2. Podrán realizarse ofertas de dobles titulaciones del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, siempre que se respete la duración, los módulos profesionales y el porcentaje de optatividad de cada uno de los ciclos formativos.

3. Podrán autorizarse organizaciones específicas de los ciclos formativos en los centros de formación profesional, que concentren la carga lectiva en periodos concretos semanales o mensuales, siempre que quede garantizada la viabilidad y la calidad de las enseñanzas.

Artículo 43. *Relación con los niveles del sistema educativo.*

Los ciclos formativos y cursos de especialización estarán referenciados al nivel que les corresponda en las clasificaciones internacionales educativas vigentes a las que España esté adherida. Tendrán la condición de:

1. Educación básica, en calidad de educación secundaria obligatoria, los de grado básico.

2. Educación secundaria postobligatoria, los de grado medio y cursos de especialización grado medio.

3. Educación superior, los de grado superior y cursos de especialización grado superior.

Artículo 44. *Ciclos formativos de grado básico.*

1. Son ciclos formativos de grado básico, con carácter general, los vinculados a estándares de competencia de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. Conforme a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, los ciclos formativos de grado básico constarán de tres ámbitos y el proyecto siguientes:

a) Ámbito de Comunicación y Ciencias Sociales, que incluirá las siguientes materias: 1.º Lengua castellana. 2.º Lengua extranjera de iniciación profesional. 3.º Ciencias sociales. 4.º En su caso, lengua cooficial.

b) Ámbito de Ciencias Aplicadas, que incluirá las siguientes materias: 1.º Matemáticas aplicadas. 2.º Ciencias aplicadas.

c) Ámbito Profesional, que incluirá al menos la formación necesaria para obtener un certificado profesional de Grado C vinculado a estándares de competencia de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

d) Proyecto anual de aprendizaje colaborativo vinculado a los tres ámbitos anteriores.

Estos ciclos podrán incluir, además, otros complementos de formación que contribuyan al desarrollo de las competencias de la educación secundaria obligatoria.

3. Para el acceso a los ciclos formativos de grado básico regirán los requisitos establecidos en el artículo 41.1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Excepcionalmente, no regirán los requisitos de acceso vinculados a la escolarización para jóvenes entre 15 y 18 años que no hayan estado escolarizados en el sistema educativo español y cuyo itinerario educativo aconseje su incorporación a un ciclo formativo de grado básico como el itinerario más adecuado y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, podrán autorizarse excepcionalmente ciclos formativos de grado básico específicos para:

a) Quienes hayan cumplido al menos 17 años, cuando su historia escolar así lo aconseje.

b) Jóvenes de hasta 21 años de edad con necesidades educativas especiales, una vez agotadas las medidas de adaptación en la oferta ordinaria, o cuando no sea posible su inclusión en dicha oferta ordinaria y sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de inclusión y atención a la diversidad.

5. Los criterios pedagógicos con los que se desarrollarán los programas formativos de estos ciclos se adaptarán a las características específicas del alumnado, adoptando preferentemente una organización del currículo por proyectos de aprendizaje colaborativo desde una perspectiva aplicada, y fomentarán el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, el trabajo en equipo y la utilización de las tecnologías de la información y la

comunicación. Se proporcionarán los apoyos necesarios para remover las barreras de aprendizaje, de acceso a la información y a la comunicación y garantizar la igualdad de oportunidades.

Asimismo, la tutoría y la orientación profesional tendrán una especial consideración, realizando un acompañamiento socioeducativo personalizado.

6. La evaluación del aprendizaje del alumnado deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y realizarse por ámbitos y proyectos, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo desde la perspectiva de las nuevas metodologías de aprendizaje.

7. Se establecerán las medidas más adecuadas para que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las necesidades de cada persona en formación con necesidad específica de apoyo educativo.

8. Se promoverán el apoyo, la colaboración y participación de los agentes sociales del entorno, instituciones y entidades, especialmente las Corporaciones locales, las asociaciones profesionales, las organizaciones no gubernamentales y centros de segunda oportunidad, y otras entidades empresariales y sindicales, para la oferta de ciclos formativos de grado básico.

9. La superación de un ciclo formativo de grado básico requerirá la evaluación positiva colegiada respecto a la adquisición de las competencias básicas y profesionales.

Artículo 45. *Ciclos formativos de grado medio y grado superior.*

1. Los ciclos formativos de grado medio y de grado superior estarán vinculados, con carácter general, a estándares de competencia de nivel 2 y 3 respectivamente del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. Los ciclos de grado medio y superior tendrán estructura modular y constarán de:

a) Una parte troncal obligatoria, determinante de la entidad del ciclo y que garantice la competencia general correspondiente, integrada por:

i. Módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional asociados a los estándares de competencia profesional.

ii. Módulos asociados a las habilidades y capacidades transversales, a la orientación laboral y el emprendimiento pertinentes para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional.

iii. Al menos, un proyecto intermodular, a desarrollar a lo largo de los cursos del ciclo.

b) Una parte de optatividad integrada por módulos profesionales que doten de mayor flexibilidad a la configuración y capacidad de adaptación de la oferta, para atender la diversidad de la realidad productiva del territorio correspondiente y los intereses y motivaciones personales en la construcción de cada itinerario formativo y profesional, permitiendo la profundización en determinados elementos del ciclo formativo.

Las administraciones competentes determinarán, en su caso, módulos profesionales optativos que profundicen en mayor grado en el desarrollo de las competencias transversales tales como, entre otras, profundización en digitalización aplicada al sector, profundización en iniciativa empresarial y emprendimiento, lenguas extranjeras y profundización en desarrollo sostenible aplicado al sector, o que aporten los complementos de formación general para facilitar el seguimiento del itinerario formativo individual tales como, entre otras, ampliación de conocimientos humanísticos, ampliación de conocimientos científicos-técnicos, o habilidades sociales.

3. Las administraciones educativas podrán:

a) Incorporar, respetando el currículo básico, módulos complementarios de carácter optativo vinculados a la profundización en las competencias propias del ciclo formativo o a la adquisición de competencias adicionales que, complementando la formación, permitan adquirir un perfil profesional más amplio, bien durante el periodo de formación realizada en el centro, bien en la empresa. La duración de la formación podrá, en este caso, ampliarse en el marco de lo previsto en la normativa básica. Estas ampliaciones curriculares no modifican el título y sólo podrán dar lugar a su certificación complementaria por la administración competente. Cuando se proponga y apruebe su incorporación al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, tendrán validez en todo el territorio nacional.

b) Autorizar, a propuesta de los centros de formación profesional y en el contexto de acuerdos de éstos con las universidades, módulos optativos diseñados conjuntamente, que faciliten la progresión de los itinerarios formativos de aquellos estudiantes que quieran acceder desde la formación profesional a estudios universitarios.

4. En el marco de los elementos básicos del currículo de cada título y de la organización modular de los ciclos formativos de formación profesional, las administraciones educativas promoverán la flexibilidad y la especialización de su oferta formativa con el objetivo de promover la innovación y la empleabilidad.

Artículo 46. *Acceso a los ciclos de grado medio y superior.*

1. Podrán acceder a los ciclos de grado medio y superior quienes reúnan los requisitos exigidos en el artículo 41 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o quienes cuenten con un Certificado Profesional contenido en el ciclo formativo.

2. Las administraciones educativas deberán:

a) Convocar anualmente pruebas de acceso a todos los ciclos formativos que se oferten para aquellas personas que no cumplan los requisitos de acceso.

Estas pruebas deberán:

i. Acreditar, para la formación profesional de grado medio, las competencias de educación secundaria obligatoria y, para la formación profesional de grado superior, la madurez en relación con las competencias de la educación secundaria postobligatoria.

ii. Realizarse adoptando las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato, la no discriminación de personas con necesidad específica de apoyo educativo y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se presenten, incluida la realización de ajustes razonables.

Las pruebas podrán ser específicas y adaptadas al perfil profesional del ciclo formativo para quienes, habiendo cursado la formación profesional básica sin superar el ciclo en su totalidad, hubieran superado el módulo del ámbito profesional de un ciclo formativo de grado básico.

b) Ofertar, con arreglo a los principios de accesibilidad, igualdad de trato y no discriminación e igualdad de oportunidades, cursos de formación específicos preparatorios para el acceso a la formación profesional de grado medio y grado superior, destinados a personas que no cumplan los requisitos de acceso.

La superación de la totalidad o de parte de estos cursos dependientes de las administraciones educativas comportará la exención, total o parcial, de la prueba de acceso, considerando, en su caso, la posesión de un Grado A, B o C de formación profesional o de experiencia laboral.

Artículo 47. *Itinerarios formativos de los ciclos de grado medio y superior.*

1. Los itinerarios formativos se ajustarán a los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2. El título de Técnico de Formación Profesional permitirá el acceso a los ciclos formativos de grado superior de la formación profesional y de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, sin perjuicio de la superación de la prueba específica que para estas enseñanzas establece la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

3. Se entenderá, a los efectos de la presente ley, la equivalencia genérica regulada con el título de Técnico y Técnico Superior de las titulaciones de Técnico auxiliar y Técnico especialista.

Artículo 48. *Relación con otras etapas y enseñanzas.*

Reglamentariamente se determinará el régimen de convalidaciones y equivalencias entre los ciclos formativos de grado medio y superior de la Formación Profesional y el resto de enseñanzas del sistema educativo no universitario.

Artículo 49. *Relación entre las enseñanzas de formación profesional y enseñanzas universitarias.*

1. Las administraciones educativas y las universidades promoverán:

a) El reconocimiento mutuo de créditos ECTS entre las enseñanzas de formación profesional de grado superior y los títulos oficiales de Grado para facilitar el establecimiento de itinerarios formativos que reconozcan la formación previamente adquirida en ambos sentidos.

b) La colaboración entre los centros que impartan enseñanzas de formación profesional de grado superior del sistema educativo no universitario y las universidades, con objeto de desarrollar nuevos modelos de relaciones entre la universidad, la formación profesional y los organismos agregados, con el fin de generar trasferencia de conocimiento y experiencia, crear innovación y optimizar recursos, y, a tal efecto, el desarrollo de proyectos de actuación conjuntos entre los centros de formación profesional que impartan ciclos formativos de grado superior y la universidad para la generación de entornos integrados de trabajo conjunto entre las diferentes enseñanzas de la educación superior. Los centros de formación profesional que participen en estos proyectos deben tener la dependencia orgánica y funcional establecida en la normativa reguladora de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo y cumplirán, en cuanto a la estructura de las enseñanzas y su desarrollo, con lo establecido en la ordenación de las mismas.

2. La colaboración entre centros de formación profesional y universidades podrá formalizarse mediante la suscripción de un convenio, aprobado por el órgano de gobierno de la universidad, el departamento competente en materia de formación profesional de la comunidad autónoma y el centro o centros de formación profesional implicados, que permita la incorporación en los currículos de partes de módulos o de materias correspondientes a las otras enseñanzas en forma de complementos formativos, la colaboración puntual de ambos equipos docentes y, en su caso, el uso ocasional de las respectivas instalaciones.

3. La relación entre ambas enseñanzas respetará, en todo caso, el principio de que cada enseñanza, de formación profesional y universitaria, se imparte bien en centros de formación profesional, bien en universidades respectivamente, sin que sea posible asumir la impartición de enseñanzas que no les son propias.

4. Asimismo, se respetará el mantenimiento de la titularidad, dependencia y diferenciación de los respectivos centros, así como la competencia de éstos sobre su alumnado, profesorado y propuesta o concesión de títulos.

5. Se entenderá como centro universitario, a efectos de establecer las colaboraciones recogidas en el presente artículo, aquellos que cumplan los requerimientos de la ley universitaria reguladora.

Artículo 50. *Acciones formativas desarrolladas en las empresas.*

1. Cuando sean autorizadas por las administraciones educativas para ello por reunir los requisitos establecidos al efecto, las empresas podrán impartir acciones formativas destinadas a facilitar a sus personas trabajadoras mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional.

2. Los requisitos que establezcan las administraciones educativas para impartir las acciones formativas y las pruebas de evaluación en las empresas deberán verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad requeridas para la obtención de los títulos de formación profesional.

3. La programación de las acciones formativas, el seguimiento y la comprobación de la efectiva adquisición de los elementos de competencia y competencia profesionales se realizará por módulos profesionales del ciclo formativo correspondiente y, en su caso, por resultados de aprendizaje, y se llevará a cabo por centros de formación profesional, en colaboración con la empresa implicada.

Sección 5.ª Grado E. Cursos de especialización

Artículo 51. *Objeto y carácter.*

1. Los cursos de especialización tienen por objeto complementar y profundizar en las competencias de quienes ya disponen de un título de formación profesional o cumplan las condiciones de acceso que para cada uno de los cursos se determinen.

2. Los cursos de especialización:

a) Tendrán carácter modular.

b) Podrán formar parte de la educación secundaria postobligatoria o de la educación superior, en función del nivel de las titulaciones previas exigidas para el acceso.

c) Podrán estar asociados a los mismos o a distintos estándares de competencia profesional que los recogidos en los títulos exigidos para el acceso.

Artículo 52. *Organización y duración.*

1. Los cursos de especialización tendrán una duración básica de entre 300 y 900 horas y, en su caso, podrán desarrollarse con carácter dual.

2. Se determinará la duración de los cursos de especialización teniendo en cuenta el régimen excepcional previsto en el artículo 6.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 53. *Acceso.*

1. Las condiciones de acceso al curso completo de especialización para la obtención de la titulación serán las establecidas en el currículo básico correspondiente.

2. No serán de aplicación las condiciones de acceso del apartado anterior a las ofertas parciales o modulares que no conduzcan a la obtención del título completo correspondiente.

Artículo 54. *Titulación y convalidaciones.*

1. Quienes superen un curso de especialización de Formación Profesional de grado medio obtendrán el título de Especialista del perfil profesional correspondiente.

2. Quienes superen un curso de especialización de Formación Profesional de grado superior obtendrán el título de Máster de Formación Profesional del perfil profesional correspondiente.

3. Reglamentariamente se regulará el régimen de convalidaciones entre los cursos de especialización de grado superior de Formación Profesional y los títulos oficiales de Grado universitario.

TÍTULO III

Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades

CAPÍTULO I

Determinaciones generales

Artículo 55. *Carácter dual de la Formación Profesional.*

1. Toda la oferta de formación profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual, incorporando una fase de formación en empresa u organismo equiparado. La oferta de los Cursos de Especialización del Grado E tendrá carácter dual, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 52. La oferta de los Grados A y B podrá o no tener dicho carácter, en función de las características de cada formación.

2. El carácter dual de la Formación Profesional se desarrollará mediante una distribución adecuada de los procesos formativos entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, contribuyendo ambos al logro de las competencias previstas en cada oferta de formación.

3. Las administraciones promoverán la corresponsabilidad de los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados participantes en la formación profesional.

4. La competencia de determinar la obtención de acreditaciones, certificados o titulaciones corresponderá a los centros de formación profesional.

5. La fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 25 % de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados, pertenecientes al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Excepcionalmente, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán limitar la formación en empresa hasta un mínimo del 20 % de la duración total prevista de la formación.

6. Las administraciones competentes en el desarrollo de ofertas de formación profesional adoptarán las medidas necesarias para garantizar el carácter formativo de las actividades desarrolladas durante el o los periodos de formación en la empresa, y evitar su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral, sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en el ámbito de la inspección de trabajo.

Será incompatible la estancia formativa y la contratación laboral con la misma empresa durante este período, salvo que la estancia formativa se formalice por sí misma con un contrato formativo específico.

7. Las administraciones competentes asegurarán la puesta a disposición del alumnado con necesidades educativas especiales de los ajustes razonables que precise para la realización de los períodos de formación en empresa, en igualdad de oportunidades y no discriminación.

8. Los centros del sistema de formación profesional autorizados para impartir enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, sean de titularidad pública o privada, establecerán los acuerdos con las empresas u organismos equiparados que aseguren el acceso efectivo de todo el alumnado a la realización de la formación en empresa u organismos equiparado. No se podrá vincular el periodo de formación en empresa u organismo equiparado a contraprestación o donación por parte del centro de formación profesional, ni directamente ni a través de fundaciones u organizaciones vinculadas con ellos, cuando la citada estancia de formación en empresa u organismo equiparado forme parte del currículo de la oferta formativa.

Artículo 56. *Finalidades de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado.*

1. La fase de formación en empresa u organismo equiparado tendrá las finalidades siguientes:

a) Participar en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa.

b) Conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

c) Participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios.

d) Adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo.

e) Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 57. *Organización de la formación.*

1. Las ofertas de Grados C, D y E se organizarán de manera que se garantice el desarrollo de los resultados de aprendizaje contemplados en cada formación entre el centro de formación profesional y en el centro de trabajo. Ambos centros serán corresponsables,

actuando sobre la base de un acuerdo entre ellos respecto del desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje que se trabajen conjuntamente.

2. Las administraciones atenderán las demandas de los centros, así como de los agentes sociales, organismos y entidades intermedias, para determinar el régimen en que se realice cada oferta de formación, así como la incorporación de formación complementaria a los mismos.

3. La organización de la formación en empresa u organismo equiparado responderá, en todo caso, a las siguientes reglas:

a) Se promoverá la autonomía de los centros de formación profesional para la adaptación de los programas de formación a las características propias de cada centro y de las empresas u organismos equiparados correspondientes, así como del territorio.

b) La formación podrá realizarse en una o en varias empresas y en sus centros de trabajo que se complementen entre sí en la adquisición de resultados de aprendizaje diferentes. A estos efectos cualquier empresa u organismo equiparado podrá intervenir conjuntamente con otra u otras para formar una red capaz de completar la formación determinada con el centro de formación profesional.

c) La organización de la fase de formación en empresa u organismo equiparado atenderá las especificidades de los sectores productivos o empresas u organismos equivalentes que demanden un diseño diferenciado por razón de la tipología de actividades y tareas a realizar, así como de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

d) La formación en la empresa u organismo equiparado requerirá tener cumplidos los 16 años y haber superado la formación en prevención de riesgos laborales, que será impartida por los centros de formación profesional.

e) La formación en empresa se realizará en el momento adecuado en función de las características de la oferta de formación, la estacionalidad y la disponibilidad de plazas formativas en las empresas u organismo equiparado.

f) Tendrá consideración de formación curricular, en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas ni supondrá la sustitución de funciones que corresponden a un trabajador o trabajadora.

g) La supervisión de la persona en formación durante las sesiones o los periodos de formación en la empresa u organismo equiparado, corresponde al personal propio de una u otro designado al efecto en calidad de tutor o tutora, siempre en coordinación con el tutor del centro de formación profesional.

h) Se promoverá el contacto de la persona en formación con la empresa u organismo equiparado, a partir de los primeros meses de formación y una vez superada la relativa a la prevención de riesgos laborales.

i) Se asegurará el contacto continuo entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, tanto previo como durante los periodos de formación en empresa.

4. Reglamentariamente se establecerán las normas que garanticen la calidad del Plan de Formación de cada persona en formación y de la formación en la empresa u organismo equiparado, así como la preparación adecuada de las personas en formación para esta última.

5. La representación legal de las personas trabajadoras recibirá información, por parte de la empresa u organismo equiparado, sobre las plazas de personas en formación en el marco del Sistema de Formación Profesional.

Artículo 58. *Plan de formación.*

1. Cada persona en formación dispondrá de un Plan de Formación, en el que, como mínimo, se detalle:

a) El régimen en que vaya a realizarse la formación en empresa u organismo equiparado, de acuerdo con lo establecido en este título.

b) La decisión, coordinada desde el centro de formación profesional, respecto a los resultados de aprendizaje a abordar en la empresa u organismo equiparado y en el centro de formación profesional, precisando los que han de desarrollarse en uno, en otro o en ambos

lugares de formación, así como, cuando la formación en empresa u organismo equiparado corra a cargo de una agrupación de éstos, los resultados de aprendizaje a abordar en cada uno de ellos.

c) Los mecanismos de seguimiento de los aprendizajes a realizar durante el periodo en empresa u organismo equiparado.

d) La coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en la empresa.

e) Las medidas y adaptaciones necesarias, en su caso, para personas con necesidades específicas de apoyo para el desarrollo de sus periodos formativos en empresa u organismo equiparado.

2. La concreción del plan de formación, el sistema de seguimiento y evaluación del aprendizaje, así como los procesos de asignación de las personas en formación y de distribución del tiempo entre el centro de formación profesional y la empresa o entidad se establecerán por las administraciones en cada caso competentes, con la colaboración de los centros de formación y las empresas.

3. Los centros de formación profesional definirán, conjuntamente con las empresas u organismos equiparados, la identificación de los resultados de aprendizaje incluidos en el currículo de cada oferta formativa a abordar en el centro o en la empresa.

La identificación de los resultados de aprendizaje compartidos entre el centro y la empresa u organismo equiparado tendrá carácter flexible y se adaptará, por parte del centro de formación profesional, en función de las variables de ámbito sectorial, características y tamaño de la empresa y ubicación geográfica. Igualmente estará sometida a las modificaciones necesarias a lo largo del desarrollo del periodo de la formación en empresa.

4. El Plan de Formación de la persona en formación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

a) La fase de formación en la empresa u organismo equiparado no permitirá, con carácter general, la realización de la actividad formativa en turnos o periodos nocturnos. Excepcionalmente, el Plan de Formación preverá las situaciones en que tales actividades formativas sean posibles en los citados periodos para permitir la adquisición de determinados aprendizajes por parte de la persona en formación, que, en todo caso, deberán ser autorizadas por la administración competente.

b) Excepcionalmente, podrán modificarse, previa autorización administrativa, los períodos de realización de la actividad formativa en la empresa u organismo equiparado, en función de las características de los mismos y del plan de formación, y respetando, como mínimo, un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal.

Artículo 59. *Participación de los agentes sociales.*

1. Los agentes sociales, organismos y entidades intermedias podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, deberá facilitarse el papel de los agentes sociales y organismos intermedios que:

a) Faciliten la participación e implicación de empresas y organismos equiparados en la formación profesional, asesorándoles en las diferentes fases y sirviendo de enlace con las administraciones y los centros de formación profesional.

b) Promuevan la agrupación de empresas y entidades de tamaño pequeño y mediano en red para la rotación de las personas en formación durante los periodos de formación, de manera que complementen los resultados de aprendizaje y faciliten, a la vez, la trasferencia de conocimiento y nuevas prácticas entre pequeñas y medianas empresas.

3. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas conocerán, en el marco del diálogo social establecido en cada territorio, los puestos de formación profesional en la empresa u organismo equiparado de cada uno de los regímenes de oferta.

Artículo 60. *Tutor o tutora dual del centro de formación profesional.*

1. En cada centro de formación profesional existirá la figura del tutor o tutora dual del centro, al menos para cada una de las familias profesionales que en él se impartan, que

desarrollará su tarea con cada persona en formación en estrecha colaboración con el tutor o tutora dual de la o las empresas u organismo equiparado.

2. Cada persona en formación tendrá asignado un tutor o tutora dual del centro.

3. El tutor o tutora dual del centro de formación profesional se ocupará de:

a) Coordinar con el resto del equipo docente la definición del plan de formación y llevarlo a cabo, conjuntamente con el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado.

b) Preparar a la persona en formación para su incorporación al o a los periodos de formación en empresa u organismo equiparado.

c) Velar, en colaboración directa con el tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado, por el aprendizaje y aprovechamiento correctos de la persona a formar durante los periodos de formación en la empresa.

d) Colaborar con el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado en la valoración de la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos.

e) Velar por que en el desarrollo del proceso de formación se tome en consideración el principio de igualdad de trato y no discriminación de forma efectiva, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

f) Velar por la no discriminación por razón de discapacidad.

4. Las administraciones garantizarán la formación y condiciones para el desempeño de las funciones del tutor o tutora dual del centro de formación profesional.

Artículo 61. *Tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado.*

1. En cada centro de trabajo existirá la figura del tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado, que, cuando por el tamaño de la misma así proceda, podrá ser compartida por dos o más empresas u organismos equiparados, que serán responsables de la relación y coordinación con el centro de formación profesional y del adecuado funcionamiento de la formación profesional en la empresa u organismo equiparado.

2. Cada persona en formación tendrá asignado un tutor o tutora dual de empresa.

3. Serán cometidos del tutor o tutora de empresa u organismo equiparado:

a) Llevar a cabo, conjuntamente con el tutor o tutora dual del centro de formación profesional, la identificación de los resultados de aprendizaje del plan de formación que se desarrollarán en la empresa.

b) Participar, directa o indirectamente, en la asignación de la persona a formar en la empresa.

c) Acoger y tutelar a la persona en formación durante su o sus periodos en la empresa u organismo equiparado.

d) Asegurar la ejecución del plan de formación previsto en uno o varios puestos de la empresa u organismo equiparado.

e) Informar y valorar la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos, en colaboración con el o los formadores o formadoras de la persona en formación en la empresa, si no hubiera sido él mismo.

f) Velar por que el proceso de selección y de formación se desarrolle de acuerdo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y verificar que este alumnado cuenta con los recursos de apoyo y los ajustes razonables que precisa.

4. Las administraciones garantizarán la formación y condiciones para el desempeño de las funciones del tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado.

Artículo 62. *Equipo docente.*

1. El equipo docente del centro de formación profesional será el responsable, en relación con la fase de formación en la empresa u organismo equiparado, de:

a) Realizar la concreción del currículo.

b) Validar, de conformidad con el tutor, los planes de formación de cada persona en formación y la distribución de los resultados de aprendizaje del currículo entre el centro y la empresa u organismo equiparado.

c) Asegurar la coordinación con el entorno de trabajo.

d) Promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas a lo largo del desarrollo del proceso de formación, así como promover una formación inclusiva basada en el respeto a los derechos humanos y a la diversidad.

e) Asistir a la persona en formación durante la preparación y el desarrollo de la o las fases en empresa u organismo equiparado.

f) Garantizar la integración de los aprendizajes desarrollados en el centro de formación y en la empresa.

g) Establecer los mecanismos de adaptación metodológica y de recursos del currículo cuando las necesidades de la persona en formación lo requieran.

Artículo 63. *Evaluación.*

1. La finalización con éxito de los periodos de formación en empresa u organismo equiparado es obligatoria para la obtención del Certificado Profesional o Título correspondiente.

2. La evaluación final será responsabilidad del centro de formación profesional, teniendo en cuenta la valoración de lo aprendido en el centro de trabajo efectuada por el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado.

3. El tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de formación profesional, a criterio de este último.

4. La evaluación respetará las adaptaciones metodológicas y de recursos realizadas a las personas con necesidades de apoyo educativo o formativo, atendiendo a la comprobación práctica de la adquisición de los resultados de aprendizaje.

Artículo 64. *Titulación.*

La superación de la formación dará derecho, cualquiera que sea el régimen en que se curse, a un Certificado o Título único, sin perjuicio de que en éste deba quedar constancia de dicho régimen, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del presente Título.

CAPÍTULO II

Doble régimen de la oferta de formación profesional

Artículo 65. *Tipos de régimen de oferta.*

1. Todas las ofertas de formación profesional de Grado C, D y, en su caso, E conducentes a la expedición de un Certificado Profesional, un Título de Formación Profesional, un Título de Especialista o un Máster de Formación Profesional, se efectuarán, con carácter dual, bajo uno de los dos regímenes de oferta, bien general, bien intensiva.

2. Los dos regímenes de oferta, general e intensiva, ambos con carácter dual, están diferenciados en función de:

a) La duración de la formación en empresa u organismo equiparado.

b) La significación de la formación en la empresa u organismo equiparado en el desarrollo del currículo.

c) El estatus de la persona en formación.

Sección 1.ª Formación profesional general

Artículo 66. *Régimen general.*

1. Las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen general, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurran, cumulativamente, las siguientes características:

a) Duración de la formación en empresa u organismo equiparado entre el 25 % y el 35 % de la duración total de la formación ofertada. Excepcionalmente las ofertas asociadas a

estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán diseñar la formación en empresa a partir del 20 % de la duración total de la oferta formativa.

b) Participación de la empresa u organismo equiparado en hasta un 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo.

c) Inexistencia de contrato de formación en la empresa.

2. La organización de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado se procurará distribuir, preferentemente, a lo largo del trascurso de la duración y, en su caso, de todos los cursos de la oferta formativa, de forma que las personas en formación puedan iniciar el contacto con la empresa u organismo equiparado, al menos, a partir de los tres primeros meses desde el inicio de su formación, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el apartado 3.d) del artículo 57 de esta ley.

3. Los periodos de formación en empresa u organismo equiparado, durante los cuales la persona estudiante conservará su estatus de tal, deberán comportar esencialmente actividades vinculadas al desarrollo de competencias profesionales que forman parte del currículo, de acuerdo con su plan de formación.

4. Esta fase de formación en empresa u organismo equiparado carece de carácter laboral y tiene naturaleza de formación práctica tutorizada no generadora de vinculación contractual con el centro de trabajo, sin perjuicio de la organización de percepción de ayudas de transporte u otro tipo durante este periodo.

5. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y los requisitos básicos de este régimen dual general.

Sección 2.ª Formación profesional intensiva

Artículo 67. *Régimen intensivo.*

1. La formación profesional intensiva se corresponde con la formación profesional que se realiza alternando la formación en el centro de formación profesional o en la empresa u organismo equiparado con la actividad productiva, y retribuida en el marco de un contrato de formación.

2. Las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen intensivo, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurran, cumulativamente, las siguientes características:

a) Duración de la formación en la empresa u organismo equiparado superior al 35 % de la duración total de la formación.

b) Participación de la empresa u organismo equiparado en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo.

c) Existencia de un contrato de formación con la empresa.

3. Pasado el primer trimestre de formación o, en su defecto, cumplidos los requisitos del apartado 3.d) del artículo 57, ésta podrá combinar periodos en un centro de formación profesional con otros en empresa u organismo equiparado.

4. La participación en ofertas del Sistema de Formación Profesional en cada régimen no estará condicionada por razones de edad para las personas matriculadas en formación profesional.

5. El desarrollo de la formación en centro de formación profesional y empresa u organismo equiparado deberá tener lugar conforme al diseño precisado conjuntamente por ambos en el Plan de Formación de cada persona, en el marco de la regulación que al efecto se establezca y de acuerdo, en todo caso, con las siguientes reglas:

a) Realización de la formación en centro y en empresa, empresas u organismos equiparados, mediante el desarrollo de una serie de secuencias articuladas e integradas de los entornos formativo y laboral, organizados en intervalos diarios, semanales o mensuales. En el caso de estancias en empresa u organismos equiparados superiores a un mes de duración, se asegurará una presencia mínima del alumno en el centro de formación con el objetivo de realizar un seguimiento de su formación.

En ejercicio de su autonomía, y en el marco definido por la administración competente, cada centro de formación profesional podrá ajustar y diseñar conjuntamente con la empresa u organismo equiparado los periodos a que se refiere el párrafo anterior.

b) Realización de manera simultánea, para respetar su carácter dual e integrador, de los periodos de la formación en empresa u organismo equiparado, y de la formación en el centro. Excepcionalmente, podrá optarse, en función de las características de la formación y de la empresa u organismo equiparado, por una estancia anual.

c) Exclusión de la convalidación o exención de los periodos de formación en empresa u organismo equiparado.

6. El régimen intensivo concretará la relación entre la persona en formación y la empresa u organismo equiparado, mediante un contrato laboral de formación, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral correspondiente, así como con las singularidades propias de este régimen del Sistema de Formación Profesional.

CAPÍTULO III

Modalidades de la oferta de la formación profesional

Sección 1.ª Formación presencial, semipresencial y virtual

Artículo 68. *Ofertas y modalidades de impartición de la formación.*

1. Las ofertas de formación profesional de Grado A, B, C, D y E:

a) Podrán impartirse en cualquiera de las modalidades presencial, semipresencial, virtual o mixta, siempre que esté garantizada, síncrona o asíncronamente, la interacción didáctica adecuada y continua.

b) Utilizarán los recursos de las tecnologías de la información y la comunicación a fin de garantizar su accesibilidad.

2. En cualquiera de sus modalidades, la formación estará organizada de tal forma que permita a la persona en formación un proceso de aprendizaje sistematizado con arreglo a una metodología apropiada a la modalidad de impartición, que deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y contar con asistencia tutorial.

3. La impartición de la formación en cualquiera de las modalidades presencial, semipresencial, virtual o mixta estará sujeta a autorización administrativa previa por parte de la administración competente, que deberá garantizar su seguimiento, control y supervisión. Reglamentariamente se establecerán los requisitos mínimos específicos para las ofertas en las modalidades semipresencial y virtual, y las administraciones competentes adoptarán las medidas necesarias y dictarán las instrucciones precisas para la puesta en marcha y funcionamiento de los Grados A, B, C, D y E, con el fin de que se impartan con los espacios, equipamientos, recursos, materiales curriculares y profesorado que garanticen su calidad.

4. Será requisito para autorizar a los centros de formación profesional la impartición en la modalidad virtual contar con la autorización previa para la impartición de las mismas en modalidad presencial, así como garantizar que están en disposición de llevar a cabo dicha modalidad presencial de manera simultánea.

Excepcionalmente, se podrán autorizar centros que, contando con la autorización previa para la impartición de las ofertas formativas en modalidad presencial pero sin disponer de la misma simultáneamente, establezcan un acuerdo, mediante convenio o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, con un centro de formación profesional que cumpla este requisito y garantice la presencialidad en los casos necesarios. Quedarán exceptuados los centros designados por las administraciones como centros especializados en innovación en metodologías no presenciales, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se desarrollen.

5. Las enseñanzas de formación profesional pertenecientes al sistema educativo en las modalidades semipresencial y virtual se adaptarán a lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 42 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación.

6. Las administraciones públicas deberán:

a) Establecer y mantener una oferta pública, tanto presencial como virtual o mixta que garantice el acceso a la formación profesional.

b) Establecer y mantener una plataforma digital que garantice la oferta de formación virtual.

c) Asegurar el acceso a la oferta virtual en todo el Estado, y colaborar para facilitar la interoperabilidad y accesibilidad de las plataformas de modalidad virtual de formación profesional dependientes de las administraciones públicas.

d) Reforzar la oferta de formación profesional virtual para permitir la formación complementaria requerida por las personas que hayan superado un proceso de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, a fin de que puedan obtener un Certificado o Título de Grado C o D de formación profesional.

Sección 2.ª Formación modular

Artículo 69. *Oferta de formación de Grado C, D y E.*

1. La formación profesional de los Grados C, D y E podrá ofertarse de manera completa o modular, a partir de un módulo profesional como mínimo, para su adaptación a las necesidades y circunstancias personales y laborales, así como al ritmo personal de aprendizaje.

2. La oferta modular se ajustará a las siguientes reglas:

a) Estará destinada a mayores de 18 años. Excepcionalmente, se permitirá el acceso a los mayores de 16 años incorporados al mercado laboral y en activo, siempre y cuando la normativa reguladora del sector productivo no establezca lo contrario.

b) Podrá autorizarse a los centros que la impartan organizaciones específicas de la formación que concentren la carga lectiva modular en periodos compactos, siempre que quede garantizada la viabilidad y la calidad de las enseñanzas.

c) Deberá garantizarse la oferta de formación complementaria asociada al procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

3. Con finalidad de formación permanente, integración social e inclusión en el mercado de trabajo de personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, se permitirá el acceso a la formación modular a personas adultas con experiencia laboral que no tengan las condiciones establecidas para el acceso a la formación. En este caso, el cumplimiento de los requisitos de acceso será exigible en el momento de la solicitud del Certificado o Título correspondiente.

4. Se favorecerá la oferta de grados de formación profesional completa o modular en entornos rurales y en zonas en declive demográfico, creando las adaptaciones necesarias para atender las condiciones y necesidades específicas del territorio, facilitando el acceso a estas modalidades formativas.

Sección 3.ª Modalidades dirigidas a colectivos específicos

Artículo 70. *Personas con necesidades educativas especiales.*

1. Cuando las medidas y alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad e inclusión no sean suficientes para las personas con discapacidad, podrán efectuarse ofertas de Grado A, B, C y D en modalidad específica, dirigidas a personas con necesidades educativas especiales.

En el caso de las ofertas de formación profesional del sistema educativo, las personas estudiantes escolarizadas en centros ordinarios o en centros de educación especial podrán permanecer escolarizadas, al menos, hasta los 21 años.

2. Las ofertas se ajustarán a las características y perfil de los destinatarios, promoviendo la adquisición de aquellos estándares de competencia o elementos de competencia compatibles con cada discapacidad, y garantizando el derecho a su formación en las empresas, con las adaptaciones que precisen, sin que sufran discriminación en la asignación de empresa.

3. Se favorecerá la oferta de formación profesional a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional.

Artículo 71. *Personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral.*

1. Con fines de cualificación profesional e integración social, podrán efectuarse ofertas específicas de formación dirigidas a los siguientes destinatarios:

a) Personas mayores de 16 años sin cualificación e incorporadas a la vida laboral, para permitirles la obtención de un Certificado Profesional o de un Título de Formación Profesional.
b) Personas mayores de 16 años que no hayan desarrollado su historia escolar en el sistema educativo español y tengan dificultades para incorporarse al mismo.
c) Personas o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo o en riesgo de exclusión social.

2. Se promoverá la colaboración y participación de la administración local, de entidades sociales del tercer sector para la inserción laboral y de centros de segunda oportunidad en las ofertas a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 72. *Colectivos en situaciones de relación de sujeción especial.*

1. Personal militar:

a) Las Fuerzas Armadas facilitarán al personal militar de Tropa y Marinería, con una relación de servicios de carácter temporal, la obtención de un Título de Técnico de Formación Profesional que facilite su incorporación al mercado de trabajo al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Asimismo, facilitarán al personal militar de la escala de suboficiales la obtención de un Título de Técnico Superior de Formación Profesional.
b) Los currículos correspondientes podrán adaptarse a las circunstancias singulares del entorno profesional de las Fuerzas Armadas.

2. Las personas que se encuentren en situación de privación de libertad, tendrán acceso a una oferta de formación profesional en los Grados y modalidades presencial y virtual que se determinen al efecto. Las administraciones competentes deberán garantizar una oferta de formación profesional suficiente y accesible.
3. La formación prevista en los dos apartados anteriores se regirá por los convenios que al efecto suscriban las administraciones competentes.

Sección 4.ª Otros programas formativos

Artículo 73. *Objetivo.*

1. Todas las políticas públicas de formación profesional deberán tener como objetivo el logro por toda la población activa de, al menos, una formación de educación secundaria postobligatoria de carácter profesional o equivalente. A tal fin, las administraciones competentes:

a) Deberán prever programas formativos para las personas mayores de 17 años que hayan abandonado prematuramente el sistema educativo sin alcanzar cualificación profesional alguna, dirigidos a posibilitar la obtención de una Acreditación, Certificado o Título de Formación Profesional que facilite su empleabilidad.
b) Deberán organizar la colaboración con las administraciones y entidades locales y provinciales, así como organizaciones dedicadas a atender a los correspondientes colectivos que sea precisa para realizar ofertas de formación profesional adaptadas a las necesidades específicas de personas con fracaso escolar, discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión sociolaboral o en situación de vulnerabilidad.
c) Preverán, en su caso, la suscripción de acuerdos con organizaciones y entidades para promover la consecución del nivel de educación secundaria postobligatoria.

2. Las ofertas de programas específicos a que se refiere el apartado anterior deberán favorecer la adquisición de capacidades en un proceso de formación a lo largo de la vida, para lo cual podrán incorporar complementos de formación para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario.

3. Los programas formativos específicos se podrán desarrollar:

a) En un centro de formación profesional.
b) En una empresa u organismo equiparado.
c) En asociaciones u organizaciones autorizadas al efecto.
d) En entornos específicos.

4. La duración de los programas será variable según las necesidades de los colectivos a los que vayan dirigidos y a los resultados de aprendizaje o módulos profesionales incluidos en ellos.

5. La superación de los programas formativos específicos conducirá a la obtención de un Certificado o Título expedido por la administración competente, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Sección 5.ª Programas formativos en empresa u organismo equiparado

Artículo 74. *Características de los programas formativos.*

1. Podrán desarrollarse programas formativos en empresas u organismos equiparados dirigidos a personas que, disponiendo de un contrato de trabajo, deseen cursar el correspondiente programa manteniendo su estatus de trabajador. Les serán aplicables en todo caso las siguientes reglas:

a) Gozará de preferencia la fórmula de programas formativos dirigidos a personas que hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna y cuya superación conduzca a un título de Técnico de Formación Profesional.

b) En los supuestos de contratos asociados a formación, se tendrá en cuenta que, cuando la persona contratada para la formación no haya finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional o, en su caso, un Certificado Profesional del mismo nivel. Durante el proceso de formación se mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable.

c) La formación podrá tener una duración de hasta el doble de años de lo previsto, combinando, en una misma semana, el trabajo remunerado en la empresa u organismo equiparado y la formación en el centro correspondiente.

2. La formación con arreglo a los programas a que se refiere el apartado anterior se desarrollará sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en materia de formación de personas trabajadoras.

Artículo 75. *Organización y desarrollo de los programas.*

1. La organización y el desarrollo de los programas a que se refiere el artículo anterior requerirá la suscripción de un convenio entre la empresa u organismo equiparado, la administración educativa y la administración laboral, salvo que la normativa de aplicación permita otra fórmula jurídica de colaboración.

2. El citado convenio o el mecanismo alternativo de colaboración deberá establecer, como mínimo, los siguientes extremos:

a) La oferta u ofertas a las que, de entre las integradas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, responda el o los programas formativos y la identificación de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales previstos.

b) El contenido del programa o programas de formación y, para cada uno de ellos, las actividades a desarrollar y la forma de evaluar el progreso del trabajador.

c) El alcance del compromiso formativo que corresponda a la empresa u organismo equiparado, así como la flexibilidad en el régimen de trabajo en su seno que permita a las personas trabajadoras participantes realizar los periodos en el centro de formación profesional.

d) La duración del programa adaptado a las características propias de la formación compartida entre centro y empresa u organismo equiparado, garantizando que la citada duración y la actividad docente que corresponda a los centros permita la adquisición por la

persona trabajadora de los resultados de aprendizaje contenidos en los diferentes módulos profesionales.

e) La información y participación que se reconozca a los representantes legales de las personas trabajadoras o personas delegadas de formación en la empresa u organismo equiparado.

3. Cada uno de los programas deberá contar con un tutor o tutora en el centro y un tutor o tutora en la empresa u organismo equiparado.

Asimismo, todos los resultados de aprendizaje o módulos profesionales deberán tener asignado un profesor o profesora, o formador o formadora responsable, encargado de la programación, supervisión de la formación conjunta, seguimiento y evaluación del trabajador.

TÍTULO IV

Impartición de la formación profesional

Artículo 76. *Ejecución de las ofertas formativas de formación profesional.*

La formación profesional se desarrollará, bajo la responsabilidad de los centros de formación profesional, en:

1. Centros del Sistema de Formación Profesional.
2. Empresas u organismos equiparados.

CAPÍTULO I

Centros

Artículo 77. *Centros del Sistema de Formación Profesional.*

1. Tendrán la consideración de centros del Sistema de Formación Profesional los establecidos y gestionados por las administraciones competentes al efecto, así como los autorizados por dichas administraciones para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente ley, de forma exclusiva o simultáneamente con otro tipo de educación o formación, siempre que concluyan oficialmente en las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional establecidos en la presente ley. Se considerarán centros especializados de formación profesional los que impartan formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente ley, de forma exclusiva, así como los dedicados, en su caso, a orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, o acreditación de competencias profesionales.

2. Las administraciones competentes en materia de formación profesional deberán articular y mantener una red estable de centros capaz de atender la programación de las actuaciones del Sistema de Formación Profesional, desarrollar de manera coherente y completa las correspondientes ofertas y hacer progresar la calidad de la formación.

3. Las administraciones competentes fomentarán la existencia de una red de centros de formación profesional que garantice el acceso a esta formación de la población de zonas rurales y áreas con necesidades de desarrollo social y económico.

4. Los centros que impartan ofertas de formación profesional deberán quedar inscritos en el registro de centros autonómicos que corresponda al ámbito territorial en que tengan su sede y en tantos como desarrollen su actividad en cualquiera de las ofertas y modalidades de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la presente ley.

Artículo 78. *Centros que pueden impartir ofertas de Formación Profesional.*

1. Los centros y organismos que puedan impartir ofertas de Formación Profesional deberán inscribirse de forma ineludible y general en el registro administrativo autonómico que corresponda al lugar en que tengan su sede y en tantos como desarrollen su actividad en cualquiera de los Grados y las modalidades de formación profesional. La documentación de las personas en formación sólo podrá contener asientos correspondientes al centro u

organismo en el que están matriculados y se les haya impartido la formación correspondiente.

2. Previa autorización administrativa e inscripción registral, podrán impartir ofertas de formación profesional:

a) Los centros públicos y privados autorizados y acreditados al efecto por la administración competente.

b) Los centros integrados de formación profesional.

c) Los centros de referencia nacional, con los requisitos y en las condiciones establecidas al efecto.

d) Los organismos, públicos o privados, con quienes las administraciones competentes suscriban convenios o establezcan cualquier otra fórmula de colaboración, incluidos, de manera particular y a estos efectos, los centros considerados de segunda oportunidad.

e) Las empresas, públicas o privadas, que, con medios propios o contratados externamente, desarrollen acciones formativas incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional para sus propios trabajadores, en las condiciones que se regulen.

3. Todos los centros de formación profesional a que se refiere el presente artículo deberán disponer de los requisitos en cuanto a espacios, instalaciones y equipamientos previstos en la normativa aplicable, que, en todo caso, serán comunes a todos ellos, en función de la oferta a desarrollar. Asimismo, podrán utilizarse los mismos espacios e instalaciones de un centro, de forma no simultánea, para la impartición de diferentes ofertas de formación profesional que sean afines, siempre que se disponga de los equipamientos requeridos para ello.

4. Los centros de formación profesional podrán desarrollar las siguientes acciones formativas:

a) Las de grado A, B, C, los que cumplan los requisitos establecidos al efecto y estén inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional.

b) Las conducentes a titulación de grado D y E, todos los centros de formación profesional que, además de estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional, lo estén en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios.

5. La Administración General del Estado promoverá la figura de centro de excelencia de formación profesional a nivel del Estado, cuyos requisitos y procedimiento de calificación se establecerán reglamentariamente.

Artículo 79. *Régimen de funcionamiento.*

1. Todos los centros autorizados para impartir ofertas de formación profesional:

a) Contarán con una denominación específica indicativa de su carácter de centro oficial autorizado.

b) Deberán estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional.

Los centros no podrán emplear denominación o dato identificativo otro alguno distinto del que figure en la correspondiente inscripción registral.

Los registros autonómicos deberán mantenerse actualizados y trasferir la inscripción de cualquier centro en los plazos que se establezcan reglamentariamente.

c) Deberán participar en los controles y procesos de calidad que acuerde la administración competente, en el marco de los sistemas de evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las atribuciones asignadas a la inspección educativa en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en los centros del sistema educativo no universitario.

2. Los centros y entidades que desarrollen ofertas formativas sostenidas con fondos públicos deberán:

a) Cumplir los procedimientos, métodos y obligaciones específicas resultantes de las bases reguladoras de los fondos públicos y la normativa europea y nacional, incluso financiera y presupuestaria, que sea de aplicación.

b) Facilitar a las administraciones competentes toda la información que les sea requerida con fines de seguimiento, estadísticos y evaluación de las actuaciones desarrolladas.

c) Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como la participación equilibrada de mujeres y hombres y contar con personal con formación acreditada en igualdad.

3. Los centros privados de formación profesional decidirán sobre la concesión de los certificados y títulos para los que estén autorizados y estarán adscritos a centros públicos de formación profesional, a efectos de solicitud de la expedición de certificados de competencia, certificados profesionales, títulos de grado básico, grado medio y grado superior, sin perjuicio de sus plenas facultades académicas, especialista y Máster de Formación Profesional. Reglamentariamente se regulará la adscripción de los centros privados autorizados para impartir formación profesional a los centros públicos.

4. Los centros que ofrezcan enseñanzas reguladas en esta ley y que consten en el Registro Estatal de Centros Docentes No Universitarios se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, esta ley y las disposiciones que la desarrollen y las demás normas que les sean de aplicación.

5. Las administraciones públicas competentes en la materia:

a) Promoverán el modelo de centros especializados de formación profesional.

b) Fomentarán la participación en proyectos colaborativos de centros de formación profesional dependientes de distintas administraciones, desarrollando relaciones entre el tejido formativo y productivo.

c) Establecerán el procedimiento para que los centros del sistema educativo que oferten enseñanzas de formación profesional puedan impartir cualquier oferta de formación profesional incluida en la ley, así como para que cualquier centro de formación profesional pueda inscribirse como centro docente de enseñanza no universitaria del sistema educativo e impartir todas las ofertas de formación profesional incluidas en la ley.

d) Promoverán la colaboración entre los centros que impartan enseñanzas de formación profesional de grado superior y las universidades, con objeto de desarrollar nuevos modelos de relaciones entre el tejido productivo, la universidad y la formación profesional, con el fin de crear innovación científica y empresarial y optimizar recursos.

A este efecto, fomentarán el desarrollo de proyectos de actuación conjuntos a que hace referencia el artículo 49.1, letra b.

6. Se impulsará la especialización de los centros de formación profesional, la creación de centros integrados y la generación de redes de especialización inteligente entre ellos.

Artículo 80. *Centros extranjeros de formación profesional.*

Podrán ubicarse en España centros extranjeros de formación profesional que se regirán por lo dispuesto en los convenios internacionales así como por lo que se disponga reglamentariamente. La autorización para impartir ofertas de formación profesional del país de origen no presupondrá el reconocimiento, a efectos de homologación o convalidación, de las titulaciones otorgadas por dichos centros.

Artículo 81. *Entidades no pertenecientes al Sistema de Formación Profesional.*

1. Únicamente tendrán la consideración de centros de formación profesional aquellos autorizados y que impartan ofertas formativas conducentes a la obtención directa de acreditaciones, certificados profesionales o títulos de formación profesional en cualquiera de los grados de formación A, B, C, D y E.

2. Las entidades que no tengan esta consideración no podrán utilizar ninguna de las denominaciones establecidas para los centros de formación profesional oficialmente autorizados, ni cualesquiera otras que puedan inducir a error o confusión con aquéllas.

3. Tendrán prohibida la publicidad equívoca, que tienda a dar informaciones no veraces a la población en materia de formación profesional y los efectos de las acciones de formación que desarrollen.

Las administraciones públicas competentes deberán velar por la observancia de esta prohibición.

4. Se regirán enteramente por las normas del Derecho privado las entidades que ofrezcan la obtención de diplomas propios sin reconocimiento en el Sistema de Formación

Profesional o cursos cuyo objeto exclusivo sea la preparación de las personas para procesos de pruebas para la obtención de los Títulos de Técnico y de Técnico Superior.

CAPÍTULO II

Empresas y organismos equiparados

Artículo 82. *Colaboración en la formación profesional.*

1. Las empresas u organismos equiparados, incluidas las administraciones públicas, que cuenten con la capacidad precisa al efecto y asuman su corresponsabilidad en la formación de estudiantes y personas trabajadoras podrán participar en actividades formativas del Sistema de Formación Profesional.

2. La colaboración de las empresas u organismos equiparados en el Sistema de Formación Profesional quedará acreditada en la forma y condiciones que reglamentariamente se determinen, y con los efectos que se regulen.

Artículo 83. *Derechos y deberes de las empresas u organismos equiparados colaboradores del Sistema de Formación Profesional.*

1. Serán derechos de la empresa u organismo equiparado:

a) Impulsar y acogerse, en su caso, a la acreditación permanente de competencias profesionales de sus trabajadores.

b) Solicitar de la administración el análisis de su mapa de talento para la identificación, el mantenimiento o la mejora de su competitividad.

c) Demandar acciones de formación adaptadas a las necesidades de su empresa u organismo equiparado, en el marco del Catálogo Modular de Formación Profesional.

d) Solicitar a los centros del Sistema de Formación Profesional el desarrollo de proyectos de innovación conducentes a la mejora de su productividad.

e) Solicitar y, en su caso, obtener los beneficios que puedan otorgarse a las empresas u organismos equiparados colaboradores del Sistema de Formación Profesional.

2. Serán obligaciones de la empresa u organismo equiparado:

a) Formar al estudiante durante su periodo en la empresa u organismo equiparado.

b) Facilitar a todos sus trabajadores el mantenimiento de sus competencias profesionales debidamente acreditadas, de acuerdo con el derecho al trabajador de percibir la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de acuerdo con los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Acogerse a acciones de formación que mejoren el funcionamiento de la empresa y la cualificación de sus trabajadores.

d) Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, mediante criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

Artículo 84. *Colaboración en la acción formativa.*

1. Las empresas y organismos equiparados:

a) Contribuirán, en el contexto de su colaboración con el sector público y a los efectos del diseño de nuevos estándares de competencia profesional y la actualización de las ofertas de formación, a la detección de la evolución de perfiles profesionales y las nuevas necesidades formativas derivadas tanto de avances tecnológicos como de exigencias de sostenibilidad, definiendo y manteniendo actualizados, en consecuencia, los contenidos formativos de las correspondientes especialidades.

b) Podrán aportar espacios e instalaciones propios de entornos profesionales para la impartición de ofertas de formación profesional de cualquier Grado del Sistema de Formación Profesional, siempre que se identifiquen los espacios e instalaciones, éstos sean adecuados para el desarrollo de las actividades formativas, su superficie guarde proporción con el número de personas en formación y satisfagan las demás características exigibles,

acreditando documentalmente que tienen concedida autorización para uso exclusivo o preferente durante el tiempo en que tengan lugar las actividades formativas.

En cualquier caso, estos espacios, instalaciones y entornos, así como los itinerarios que conduzcan a las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional incorporarán las condiciones de accesibilidad precisas que permitan su utilización por parte de las personas con discapacidad.

c) Se facilitará, en el caso de las pequeñas y medianas empresas, a fin de hacer posible su participación en el circuito de la formación profesional, la creación de asociaciones o agrupaciones en un ámbito territorial determinado, a las que podrá darse el tratamiento de una única empresa a los efectos de organización, gestión y administración de los periodos de formación en la empresa, incluso con la intervención y asistencia de agentes intermedios pertenecientes al tejido social y económico.

2. Las empresas u organismos equiparados colaboradores en la formación profesional que acojan personas en formación en la fase de formación en empresa deberán contar con un profesional con elevadas competencias técnicas, alto conocimiento de la organización y funcionamiento de la empresa, competencias pedagógicas y dedicación horaria suficiente, en calidad de tutor o tutora.

3. Las administraciones públicas:

a) Promoverán la figura del profesional sénior de empresa para la colaboración con los centros de formación profesional y garantizar la actualización permanente de la formación en los procesos productivos que se desarrolle en el centro de formación profesional.

b) Facilitarán, en la mayor medida posible, las estancias formativas de docentes en empresas u organismos equiparados, promovidas por las administraciones públicas.

TÍTULO V

Profesorado y formadores o formadoras de distinto perfil

CAPÍTULO I

Profesorado y personal formador

Artículo 85. *Profesorado de formación profesional perteneciente a los cuerpos docentes del sistema educativo.*

1. Para impartir docencia en enseñanzas de Formación Profesional integradas en el sistema educativo se exigirán los requisitos de titulación y formación establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2. Podrán impartir docencia en Formación Profesional del sistema educativo:

a) Los integrantes de los siguientes cuerpos docentes:

i. Los de catedráticos de enseñanza secundaria y de profesores de enseñanza secundaria, de las especialidades de formación profesional.

ii. El de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional.

iii. El cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional.

b) Quienes dispongan, además del título de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta o, en su caso, titulación de Técnico Superior de Formación Profesional o Técnico Especialista, declarada equivalente a efectos de docencia, de la formación pedagógica y didáctica de nivel de postgrado o la establecida para la capacitación pedagógica y didáctica de Técnicos Superiores o equivalente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

c) Los que para la docencia en determinadas especialidades, se determinen reglamentariamente, previa consulta a las comunidades autónomas.

d) El personal que determine el Ministerio de Defensa en los centros de su titularidad que impartan ofertas de Formación Profesional, y que cumplan los requisitos determinados reglamentariamente.

3. En cada oferta de Formación Profesional se determinarán:

a) Las especialidades del profesorado del sector público que deba impartir los correspondientes módulos profesionales, así como las equivalencias a efectos de docencia y la cualificación de los profesores especialistas que, en cada caso, procedan.

b) Las titulaciones requeridas y cualesquiera otros requisitos necesarios para la impartición de los módulos profesionales que conduzcan a la obtención de un título o Máster de formación profesional, para el profesorado de los centros de titularidad privada o de titularidad pública de otras administraciones distintas de las educativas.

Artículo 86. *Profesorado y personal formador de centros de formación profesional no incorporados al sistema educativo.*

1. Para impartir ofertas de formación profesional incluidas en la presente ley en centros de formación profesional no incorporados al sistema educativo será necesario tener el título de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, o titulación equivalente o, en su caso, la titulación de Técnico Superior de Formación Profesional o equivalente que, a efectos de docencia, se determine reglamentariamente, además de la formación pedagógica y didáctica que se establezca.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, reglamentariamente se determinarán las equivalencias aplicables, a efectos de docencia en determinados grados y especialidades de las ofertas de formación profesional, a quienes estén en posesión de una titulación de Técnico o Técnica de Formación Profesional, Técnico o Técnica Superior de Formación Profesional, Técnico o Técnica Auxiliar o Técnico o Técnica Especialista de Formación Profesional y, en su caso, de certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 asociados a la familia profesional.

3. Los equipos docentes podrán complementarse con la figura de experto del sector productivo, tal como determina el artículo 88 de esta ley.

Artículo 87. *Formación permanente.*

1. La formación permanente es un derecho y una obligación de todo el profesorado y personal formador del Sistema de Formación Profesional, así como una responsabilidad de las administraciones y de los propios centros que impartan formación profesional.

2. Los programas de formación permanente deberán garantizar la adecuación de los conocimientos y capacidades del profesorado y personal formador a los cambios tecnológicos y de sostenibilidad en cada sector productivo, así como a las transformaciones en la organización del trabajo, y, en particular:

a) Prestarán especial atención a la formación en innovación e investigación aplicada, emprendimiento, digitalización y en lenguas extranjeras.

b) Promoverán las estancias de formación en empresas u organismos equiparados, y en centros diferentes del propio, para facilitar la trasferencia de conocimiento, así como la participación en proyectos de innovación y proyectos de movilidad europeos, impulsando el trabajo colaborativo y las redes profesionales y de centros de formación profesional para el fomento de la formación, la autoevaluación y la mejora de la actividad docente y formadora.

c) Garantizarán la formación en competencias digitales, incorporando el diseño y la accesibilidad universal en las mismas, tanto en lo relativo al manejo de los soportes tecnológicos, como en la elaboración de materiales y la adopción de metodologías innovadoras de enseñanza.

3. La Administración General del Estado podrá ofrecer programas de formación permanente de carácter estatal dirigidos a profesorado y personal formador de formación profesional y establecer, a tal efecto, los convenios o fórmulas jurídicas oportunas con las instituciones correspondientes.

4. Las administraciones impulsarán acuerdos con los colegios profesionales, universidades u otras instituciones que contribuyan a mejorar la calidad de la formación permanente del profesorado y personal formador de formación profesional.

CAPÍTULO II

Otros perfiles colaboradores

Artículo 88. *Personas expertas de sector productivo.*

1. Cuando así se requiera para cubrir las necesidades de formación en las ofertas de formación profesional, las administraciones competentes en la materia podrán autorizar a profesionales en ejercicio en el sector productivo asociado para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los centros del Sistema de Formación Profesional.

2. Reglamentariamente se establecerán los requisitos específicos y condiciones para el desempeño de las funciones de apoyo docente de las personas expertas de sector productivo, que prestarán sus servicios en régimen de contratación laboral.

Artículo 89. *Otros perfiles colaboradores.*

Se promoverán, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las figuras siguientes:

1. La persona trabajadora experta sénior de empresa, para la facilitación de la permanente actualización del currículo en el centro de formación profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva.

2. La persona prospectora de empresas u organismos equiparados, que, con carácter docente o no, facilite los contactos de centros de formación profesional y empresas u organismos equiparados.

3. Personal de apoyo especializado que asesore y facilite el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad.

TÍTULO VI

Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales

Artículo 90. *Objeto y finalidad.*

1. Las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales podrán ser identificadas, evaluadas y acreditadas oficialmente por el procedimiento regulado en este título. La acreditación que se obtenga por este procedimiento facilitará itinerarios formativos conducentes a una mayor cualificación.

2. La acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Artículo 91. *Interesados en el procedimiento, otros sujetos y deberes de las administraciones.*

1. El procedimiento previsto en el artículo anterior tendrá como destinataria la población activa con experiencia laboral y sin acreditación, certificado o título profesionalizante de todas o parte de sus competencias profesionales, para que valide dichas competencias profesionales adquiridas en el desempeño laboral, así como aquellas cuya vía de adquisición haya sido la educación no formal.

2. Se promoverá la implicación directa de las empresas u organismos equiparados como destinatarias del procedimiento, de manera que la participación de las personas trabajadoras sea facilitada y gestionada conjuntamente entre las administraciones, los agentes sociales y las empresas y organismos.

3. Las administraciones públicas deberán:

a) Garantizar la difusión del procedimiento y facilitar a las personas interesadas información y orientación sobre sus derechos, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas.

b) Proporcionar instrumentos de apoyo ágiles y sencillos que ayuden a establecer la metodología de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.

c) Adoptar, conjuntamente con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas concernidas en cada territorio, las medidas adecuadas para asegurar el efectivo acceso al procedimiento considerando las necesidades tanto de empresas u organismos equiparados y sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción o integración laboral.

d) Garantizar a cualquier persona inscrita en búsqueda de empleo y cumpliendo los requisitos para acceder a este procedimiento, su participación en el mismo como elemento previo a cualquier formación complementaria.

e) Garantizar que cualquier persona ocupada y realizando cualquier acción de formación profesional participe simultáneamente en el procedimiento, garantizando así el mantenimiento actualizado y acreditado de sus competencias profesionales.

f) Elaborar planes estratégicos para promover la acreditación de competencias profesionales a gran escala entre su población activa.

4. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como otros agentes implicados deberán promover entre personas trabajadoras y empresas u organismos equiparados el valor añadido de acreditar las competencias de todos los trabajadores, así como colaborar en su difusión, seguimiento y evaluación.

Artículo 92. *Características del procedimiento.*

1. La acreditación de las competencias profesionales constituye un procedimiento administrativo abierto de forma permanente respecto a cualquier estándar de competencia profesional incluido en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. El procedimiento de acreditación de competencias profesionales a que se refiere el apartado anterior:

a) Se regirá por los principios de simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados, y eficiencia y adecuación de los medios a los fines institucionales.

b) Tendrá como acreditación mínima un estándar de competencia profesional y se tomarán como referentes los elementos de competencia y sus indicadores de calidad.

c) Las administraciones competentes incoarán el procedimiento que tendrá un plazo de resolución de seis meses desde que la solicitud tenga entrada en el registro correspondiente. El silencio tendrá efectos negativos.

d) Tendrá por objeto la comprobación, para su acreditación en su caso, de la adquisición efectiva y con el requerido nivel de calidad, de la competencia profesional invocada, evaluada en relación al estándar mínimo establecido para dicha competencia en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

e) Facilitará una propuesta de itinerario formativo que complete la formación conducente a la obtención de un Certificado o un Título de Formación Profesional.

Artículo 93. *Efectos.*

1. El reconocimiento de los estándares de competencias profesionales evaluados conforme al procedimiento de acreditación de competencias tendrá carácter acumulable y dará lugar, una vez inscrito en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales, a la expedición del documento acreditativo correspondiente y, en su caso, los Certificados o Títulos equivalentes en el Catálogo de Oferta de Formación Profesional.

2. Asimismo, el procedimiento siempre facilitará una propuesta de itinerario formativo que complete la formación conducente a la obtención de un certificado o un título.

3. La acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral u otras vías no formales o informales tendrá la condición de acreditación parcial acumulable, a efectos, en su caso, de acreditar y de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional.

4. Los estándares de competencias profesionales adquiridos por esta vía pasarán a sumarse a los adquiridos por vías formales de formación profesional, y constarán en el

Informe Formativo-Profesional de cada persona que podrá obtenerse en el Registro Estatal de Formación Profesional.

TÍTULO VII

Orientación profesional

Artículo 94. *Contenido y alcance.*

1. La orientación profesional del Sistema de Formación Profesional se prestará a personas, empresas, organismos e instituciones de manera diferenciada y, además, en el marco de cualesquiera ofertas de formación profesional o acreditación de competencias vinculadas a dicho sistema, y se desarrollará con un planteamiento integral de apoyo y asistencia en el aprendizaje, la formación a lo largo de la vida y el ajuste entre competencias poseídas y requeridas individual o colectivamente e incluirá la información, el asesoramiento y el acompañamiento. Estará, en todo momento, centrada en el establecimiento de itinerarios formativos adecuados para la efectiva adquisición de las competencias profesionales deseadas por aquellos a quienes se orienta.

2. Las administraciones deberán garantizar, en el ámbito de sus respectivas competencias, el apoyo integral a la carrera formativa y profesional mediante una orientación profesional ajustada y eficaz, que proporcione a las personas usuarias las informaciones y guías para la consideración de todo tipo de opciones formativas y profesionales en la elección o redefinición de los itinerarios de formación, cualificación y ejercicio profesional, eliminando los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales. En los casos de Grados D de nivel básico y medio, la orientación profesional incluirá elementos socioeducativos del alumnado.

3. Las administraciones promoverán la coordinación y cooperación para garantizar la calidad y complementariedad del servicio de orientación profesional facilitado desde el Sistema de Formación Profesional y el sistema nacional de empleo, que incorporará, además, otras actuaciones de orientación profesional no vinculadas a los itinerarios formativos.

Artículo 95. *Cometido y fines.*

1. La orientación profesional del Sistema de Formación Profesional tendrá por cometido:

a) El desarrollo personal y profesional de las personas, con independencia de su edad, sexo, procedencia, situación personal o laboral, nivel socioeconómico o cultural, capacidades diferentes y necesidades educativas especiales.

b) La mejora de la formación profesional y de su relación con el mercado laboral, así como de la productividad de las empresas mediante la formación.

c) El ofrecimiento de información, de manera proactiva, a personas, empresas y organizaciones sobre las ventajas de la acreditación de las competencias profesionales y la cualificación y recualificación permanentes.

2. Serán fines de la orientación profesional:

a) La información y el asesoramiento individualizados sobre las ofertas de formación profesional que, ajustadas al perfil correspondiente y a las oportunidades de empleo, permitan la cualificación y recualificación desde la motivación y la identificación clara de los propios objetivos personales.

b) La información sobre los perfiles de las ocupaciones, las tendencias en la evolución del mercado de trabajo, las posibilidades de acceso al empleo y las oportunidades de formación relacionadas con ellas, con objeto de facilitar la inserción y reinserción laboral, la mejora en el empleo y la movilidad laboral.

c) La adquisición de habilidades y competencias básicas para la toma de decisiones, el trazado de itinerarios formativos y profesionales conducentes a nuevos aprendizajes y oportunidades profesionales, y la participación activa en la vida laboral y en la sociedad en un contexto en constante cambio.

d) La ampliación de las expectativas hacia familias profesionales STEM de las jóvenes, así como de los jóvenes hacia familias profesionales feminizadas.

e) El acompañamiento en los procesos de acreditación de las competencias profesionales.

f) La difusión de las oportunidades ofrecidas por el Sistema de Formación Profesional para el desarrollo de empresas y entidades.

g) La información y la formulación de propuestas a medida a las empresas y entidades para la acreditación de competencias profesionales y mejora de la formación continua de sus trabajadores, en el lugar de trabajo o fuera de él, como elemento de valor para su competitividad empresarial.

h) El apoyo a las economías locales, regionales y estatal mediante el desarrollo y la adaptación de las personas trabajadoras a las demandas económicas y las circunstancias productivas cambiantes, con especial atención a los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

3. Para el cumplimiento de sus cometidos y fines, el Gobierno, en colaboración con las administraciones competentes, garantizará la existencia de un Mapa de la Formación Profesional, que incluya información vinculada a ofertas de formación, itinerarios, datos actualizados del mercado laboral y prospectiva de las necesidades de empleo por sectores productivos.

Artículo 96. *Condiciones de prestación.*

1. Toda persona tendrá derecho a una orientación profesional flexible y gratuita, que se adapte a sus capacidades, diferentes aptitudes y necesidades específicas e incluya la acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior:

a) Se garantizará la información y el acompañamiento para la acreditación de las competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, así como el fácil acceso a la orientación y el asesoramiento adecuados y precisos, que ayuden a la ciudadanía a tomar decisiones acertadas en materia de educación y formación en cualquier momento a lo largo de la vida.

b) Las administraciones facilitarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, la prestación del servicio de orientación a los colectivos con necesidades específicas.

c) Se garantizará una individualización creciente de la orientación, con el fin de ofrecer información, orientación y formación adaptadas a las necesidades de grupos de difícil acceso, como son los jóvenes en riesgo de exclusión social, las personas desempleadas de larga duración, las personas trabajadoras mayores de 50 años, los estudiantes que abandonan prematuramente el sistema educativo, las personas con discapacidad o con dificultades de integración sociolaboral, las personas trabajadoras de sectores en reestructuración, y las minorías étnicas o culturales.

d) Se establecerá la cooperación necesaria con otras prestaciones de orientación profesional fuera del Sistema de Formación Profesional.

Artículo 97. *Estrategia general de orientación profesional.*

1. Se establecerá por el Gobierno una estrategia general para el desarrollo de la orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional buscando la complementariedad con otras estructuras, servicios, recursos y ofertas, al objeto de garantizar la cobertura, calidad, eficiencia y equidad de la respuesta orientadora.

2. La estrategia general para el desarrollo de la orientación profesional deberá:

a) Establecer el modelo de orientación a desarrollar y las medidas, instrumentos y los recursos necesarios para facilitar el desarrollo de las funciones establecidas para la orientación a lo largo de la vida, así como las fórmulas de colaboración interadministrativa y con cualesquiera otros organismos.

b) Diseñar el desarrollo de las actuaciones en materia de orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional sobre la base de los principios de complementariedad y coordinación.

c) Definir, como parte de la evaluación del Sistema de Formación Profesional, un marco de calidad para la valoración de la orientación profesional con arreglo a, como mínimo, criterios de eficacia, utilidad y resultados, previendo acciones de mejora en la formación y el desarrollo profesional de quienes presten el servicio de orientación, así como en el diseño y desarrollo de metodologías innovadoras que repercutan en la calidad e impacto de la orientación en la formación profesional.

d) Promover la creación y el funcionamiento de un sistema de información actualizado y dinámico sobre formación profesional y mercado laboral, así como el uso de plataformas digitales que faciliten la orientación profesional.

e) Prever y promover estudios e investigaciones sobre la relación entre la orientación profesional y las condiciones para un crecimiento del nivel de bienestar colectivo e individual y de satisfacción vital.

f) Promover acciones a nivel estatal, autonómico y local que potencien y optimicen el acceso a la formación.

3. Las administraciones públicas impulsarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, la recogida sistemática de datos y su puesta a disposición del Sistema de Formación Profesional a fin de posibilitar ajustar el mapa de los servicios y elaborar informes sobre el funcionamiento de la orientación profesional que redunden en la mejora de su calidad.

Artículo 98. *Cooperación y coordinación del servicio de orientación profesional.*

El servicio de orientación del Sistema de Formación Profesional deberá:

1. Posibilitar, según las características del sector de población de referencia, el uso compartido de recursos.

2. Garantizar la existencia de puntos permanentes de orientación profesional en el marco de la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, con objeto de mejorar y reconocer las competencias de las personas trabajadoras para su desarrollo profesional.

3. Potenciar su papel en las políticas de educación, formación, inclusión social, igualdad y crecimiento económico, en relación y coordinación con las atribuciones de los órganos administrativos que disponen de esas competencias.

4. Promover la coordinación con los servicios sociales u otros servicios de carácter autonómico o local.

Artículo 99. *Protocolos de actuación y modalidades de prestación del servicio.*

1. A los efectos del apoyo integral a todas las personas en sus carreras formativas y profesionales y en la identificación de nuevas oportunidades en el Sistema de Formación Profesional, la orientación profesional:

a) Podrá realizarse de forma presencial, en línea o en combinación con plataformas digitales.

b) Deberá disponer de un protocolo adaptable a los distintos tipos de personas usuarias.

2. El protocolo a que se refiere el apartado anterior deberá incluir:

a) La información actualizada de las ofertas de formación profesional en el Sistema de Formación Profesional.

b) El acceso a herramientas digitales con los datos de inserción laboral y prospección de la evolución de las necesidades de empleo.

c) Los itinerarios y sus salidas académicas, formativas y profesionales.

d) El acompañamiento para el emprendimiento y la innovación.

e) El desarrollo de competencias o habilidades para la gestión de la carrera, por las que personas y colectivos puedan adquirir los instrumentos necesarios para desenvolverse en un mercado formativo y profesional progresivamente complejo.

Artículo 100. *Organización.*

1. Los centros de formación profesional deberán garantizar el servicio de orientación profesional con el contenido del protocolo previsto en el artículo anterior, a través del profesorado y personal formador con este perfil orientador.

2. Las administraciones públicas deberán asegurar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la prestación de orientación profesional en cualquier centro de formación profesional.

Artículo 101. *Profesionales de los servicios de orientación profesional.*

1. Las administraciones responsables del servicio de orientación profesional del Sistema de Formación Profesional velarán por la formación continua del profesorado y los profesionales de orientación que operen en dichos servicios.

2. Las administraciones competentes garantizarán el acceso del profesorado de las especialidades implicadas y, en general, de los profesionales a que se refiere el apartado anterior, a la formación permanente vinculada a:

a) Conocimientos prácticos específicos de las realidades territoriales en sus dimensiones económica y laboral.

b) Capacidades para interpretar la información y las previsiones sobre el mercado laboral, así como la evolución de las cualificaciones en los distintos sectores.

c) Competencias digitales que les habiliten para utilizar herramientas de evaluación, comunicarse a distancia con las personas usuarias, fomentar el aprendizaje colaborativo e individual y facilitar información sobre el modo en que las personas usuarias pueden mejorar sus propias competencias digitales.

d) Conocimientos sobre el funcionamiento del Sistema de Formación Profesional y la tipología de ofertas, así como sobre la formación no vinculada a este sistema.

e) Conocimientos sobre instrumentos de financiación de la formación, soportes al emprendimiento y la innovación y otros recursos que pueden beneficiar a las personas usuarias.

f) Conocimientos y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

g) Conocimiento y sensibilización sobre capacidades diferentes y necesidades educativas especiales de las personas.

TÍTULO VIII

Innovación, investigación aplicada y emprendimiento

Artículo 102. *Deberes de promoción y organización.*

1. La cultura de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento activo deberán formar parte de los currículos básicos de las ofertas del Sistema de Formación Profesional. A tal efecto:

a) Las ofertas de formación profesional incluirán actividades vinculadas a la innovación interna y externa en los centros de formación profesional, que garanticen el conocimiento de cómo las tecnologías y procesos avanzados modifican constantemente cada sector productivo.

b) Los centros de formación profesional promoverán las habilidades asociadas a la innovación mediante la aplicación, a través de proyectos, de metodologías inclusivas e innovadoras próximas a la realidad laboral que incentiven la formación vinculada a la iniciativa y la creatividad ante nuevas situaciones.

2. En el ámbito de sus respectivas competencias, las administraciones públicas:

a) Promoverán la existencia de aulas tecnológicas y de innovación en los centros de formación profesional, generadoras de proyectos innovadores e investigación aplicada al sector productivo.

b) Propiciarán la participación de los centros de formación profesional, junto con otros centros y empresas u organismos equiparados de su entorno, en proyectos de innovación e investigación aplicada para su conversión en recursos de innovación del sector productivo y promotores de creación de polos tecnológicos.

c) Impulsarán la realización de aportaciones concretas desde la formación profesional a la cadena de valor de las empresas u organismos equiparados para optimizar y mejorar los procesos productivos de éstas mediante la colaboración de centros de formación profesional y empresas, prioritariamente pequeñas y medianas, en diferentes proyectos, así como potenciar la adquisición de conocimiento en los centros de formación profesional.

d) Fomentarán el vínculo permanente entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, ofreciendo respuestas flexibles y ágiles a través de una línea abierta de financiación de proyectos de innovación, generadora de redes de innovación.

e) Promoverán asociaciones entre empresas u organismos equiparados, centros de formación profesional y cualquier otra institución de formación e innovación en entornos territoriales comunes o diferentes.

f) Potenciarán la investigación aplicada, incentivando la figura del profesor o profesora-investigador o investigadora y generador de proyectos, prestando especial atención a la mejora de las capacidades y las competencias del profesorado y desarrollando acciones que promuevan las bases de la cultura emprendedora en este colectivo.

g) Promoverán la innovación pedagógica y la investigación en formación profesional, orientación profesional y acreditación de competencias, con perspectiva comparada e internacional.

3. En todo caso:

a) La Administración General del Estado, previa identificación de los sectores y las áreas con potencialidad competitiva en los diferentes territorios y en colaboración con las restantes administraciones con competencia en la materia, promoverá redes de centros de excelencia basados en la especialización inteligente que puedan convertirse en catalizadores de ecosistemas innovadores.

b) La Administración General del Estado promoverá proyectos e intercambios interautonómicos, así como vinculados a las eurorregiones contempladas en el marco europeo, que hagan posible la trasferencia de conocimiento entre centros.

c) Los centros de referencia nacional desarrollarán, en sus planes de actuación, proyectos de innovación e investigación aplicada con empresas del sector, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 103. *Proyectos de innovación e investigación aplicada.*

1. El desarrollo de proyectos de innovación e investigación aplicada impulsará la generación de un entorno especializado de confluencia y colaboración efectiva en diferentes sectores productivos, entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, especialmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas.

2. Las administraciones fomentarán, en sus respectivos ámbitos de competencia y mediante proyectos de investigación aplicada, las áreas de especialización en sectores emergentes de interés para el tejido productivo.

Artículo 104. *Emprendimiento.*

1. Las ofertas de formación profesional incluirán orientación y apoyo para el emprendimiento, actividades de fomento de la cultura emprendedora, del sentido de la iniciativa y la capacidad de iniciar nuevos proyectos empresariales vinculados al sector productivo para el que se forman, favoreciendo la creación de empresas.

2. La Administración General del Estado:

a) Fomentará la convocatoria de proyectos y programas multidimensionales, que integren el aprendizaje en el desarrollo de proyectos con la experiencia de agentes

económicos, empresas e instituciones de diferentes sectores productivos, con el objeto de crear proyectos experimentales para el desarrollo de capacidades de emprendimiento.

b) Promoverá, en colaboración con las restantes administraciones con competencia en la materia, la creación y el funcionamiento de aulas de emprendimiento en los centros de formación profesional, generadoras de viveros de empresas, como recurso y apoyo abierto al entorno.

Los centros especializados en emprendimiento mantendrán viveros de constitución y desarrollo de empresas tuteladas y trabajarán en red con otros centros y empresas.

c) Impulsará, en colaboración con las restantes administraciones con competencia en la materia, la constitución de viveros de empresas en los centros y el trabajo en red con otros centros y empresas.

d) Garantizará ofertas de formación, orientación y apoyo al emprendimiento en el marco del Sistema de Formación Profesional destinadas a cualquier persona, bien en centros de formación profesional, bien en colaboración con asociaciones empresariales u otros agentes territoriales.

3. Con el fin de regenerar, modernizar y ampliar el tejido productivo del entorno, las administraciones con competencia en la materia deberán fomentar que los centros de formación profesional participen en el desarrollo de proyectos empresariales y la creación, en sectores diversos, así como en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, de empresas que incorporen los valores de la innovación, la sostenibilidad y el compromiso social.

Artículo 105. *Aprendizaje de la innovación y el emprendimiento.*

1. La Administración General del Estado, en colaboración con las administraciones competentes, promoverá centros de excelencia en formación profesional referentes en los ámbitos de innovación e investigación aplicada y de emprendimiento activo en cada sector productivo.

2. Se priorizará que los proyectos intermodulares contemplados en el currículo de los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional incorporen la innovación aplicada o el emprendimiento en el sector productivo.

TÍTULO IX

Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de Formación Profesional

Artículo 106. *Objetivos de la internacionalización.*

Para la internacionalización de la formación profesional, desde el Sistema de Formación Profesional, la Administración General del Estado impulsará:

1. La suscripción de acuerdos de colaboración y realización de proyectos con otros países que faciliten la trasferencia de conocimiento y el desarrollo de iniciativas innovadoras en áreas de interés compartido.

2. La participación en programas de intercambio internacional de profesorado, formadores, estudiantes, personas ocupadas y desempleadas para el intercambio de experiencias y el aprendizaje de buenas prácticas, favoreciendo al mismo tiempo el compromiso y la motivación hacia el sector profesional.

3. La existencia de programas basados en dobles titulaciones de formación profesional, que brinden la posibilidad de alcanzar simultáneamente, mediante currículos mixtos diseñados y aprobados por los dos países implicados, el Título de Formación Profesional español y del segundo país, así como el acceso, gracias a la doble titulación y en condiciones ventajosas, a los estudios superiores y a la formación y la actividad profesional de ambos países.

4. La realización en el extranjero de actividades específicas de difusión y conocimiento para atraer estudiantes al sistema español de formación profesional.

5. La cooperación con otros países en los procesos de diseño e implantación de sus sistemas de formación profesional, aportando el conocimiento y la experiencia existente.

Artículo 107. *Participación en proyectos y organismos internacionales.*

La Administración General del Estado promoverá su participación en:

1. Las redes internacionales de formación profesional que aporten conocimiento e intercambio de experiencias en el marco de la formación, la orientación, la digitalización, la sostenibilidad y el crecimiento vinculado a la cualificación de la población, sin perjuicio de las colaboraciones en proyectos internacionales que pudieran establecer las administraciones autonómicas.
2. Los proyectos y organizaciones internacionales vinculados a la innovación y mejora de la formación profesional.

Artículo 108. *Conocimiento de lenguas extranjeras.*

Con el fin de mejorar el desarrollo de las tareas profesionales y las expectativas profesionales, el Sistema de Formación Profesional incorporará la enseñanza de lenguas extranjeras en los procesos de formación profesional en términos que capaciten a los profesionales, en contextos progresivamente plurinacionales y de gran movilidad, para la comunicación en el correspondiente ámbito profesional. A tal efecto:

1. Las ofertas de formación profesional de grado C, D y E promoverán, en la mayor medida posible, programas de aprendizaje de lenguas extranjeras referidos al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, con el objetivo de progresar en la capacidad comunicativa, oral y escrita, en el ámbito profesional y el sector productivo objeto de la formación.
Las administraciones competentes podrán incorporar un módulo de lengua extranjera técnica en función de las necesidades del tejido empresarial de la región y del sector productivo en general.
2. Las administraciones con competencia en la materia colaborarán en la adquisición de la competencia lingüística del profesorado adecuada y suficiente para impartir los módulos profesionales correspondientes en una lengua extranjera.
3. En el caso del alumnado con necesidades educativas especiales, particularmente para aquel que presente dificultades en su expresión oral, facilitarán medidas de flexibilización y alternativas metodológicas en la enseñanza y evaluación de las lenguas extranjeras.

Artículo 109. *Proyectos de formación en el extranjero.*

Los centros de formación profesional podrán llevar a cabo proyectos de ofertas de formación en régimen general o régimen intensivo, con empresas situadas en el extranjero, con independencia de su grado de internacionalización, siempre que la lengua de comunicación haya sido objeto de aprendizaje o se acredite un nivel que permita el aprovechamiento adecuado de la estancia formativa. A tal efecto, podrán incorporarse complementos de formación idóneos, adaptando la oferta formativa a las necesidades de las empresas internacionalizadas, a la formación en otras culturas y estableciendo los mecanismos necesarios para coordinar la recepción de formación en centros o empresas en dichos países, así como las adaptaciones y recursos que garanticen la participación en estos proyectos de las personas con necesidades específicas de apoyo.

TÍTULO X

Evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional

Artículo 110. *Criterios y responsabilidad de la evaluación.*

1. La evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se realizará con arreglo a los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET).

2. Todas las administraciones públicas con competencia en la materia velarán por la calidad de todas las acciones y los servicios del Sistema de Formación Profesional, en especial la orientación profesional, la formación impartida en los dos regímenes, en todos sus entornos de aprendizaje y en todas sus modalidades, y la acreditación de competencias profesionales. A estos efectos, se contará con la alta inspección de educación y la inspección educativa para las actuaciones de inspección, supervisión y evaluación del Sistema de Formación Profesional, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y sin perjuicio de las competencias de otros órganos.

3. La Administración General del Estado establecerá y coordinará un sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional para asegurar su mejora e innovación continuas, en colaboración con las administraciones con competencias en la materia, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

4. Se establecerán reglamentariamente los instrumentos de verificación de la calidad, y los sistemas de certificación de centros de formación profesional y de empresas u organismos equiparados.

Artículo 111. *Objeto y características.*

1. La evaluación del Sistema de Formación Profesional tendrá por objeto:

a) La identificación, descripción y análisis de los elementos relevantes para la calidad de la oferta y ejecución de los programas y acciones de formación profesional, la acreditación de competencias y la orientación profesional.

b) La facilitación de evidencias que permitan la toma de decisiones fundadas para mejorar el funcionamiento del sistema y los resultados que obtiene.

2. Serán características del sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional:

a) El desarrollo de la evaluación con carácter interno y externo y de modo continuo como parte de un ciclo de mejora permanente.

b) La recogida de información conforme a un sistema de indicadores de calidad.

c) La utilización de diversas fuentes de verificación que garanticen la triangulación de datos.

d) Los principios propios de toda evaluación pública: la pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto social y sostenibilidad.

Artículo 112. *Informe de estado del sistema.*

1. La Administración General del Estado deberá elaborar, con la colaboración con las comunidades autónomas, y presentar al Consejo General de la Formación Profesional y al Consejo Escolar del Estado, en su ámbito competencial, y publicar un informe bienal sobre el estado del Sistema de Formación Profesional, que deberá incorporar:

a) La información requerida a las comunidades autónomas y proporcionada por ellas sobre los resultados en sus respectivos territorios.

b) Los resultados obtenidos por comprobaciones y evaluaciones aleatorias encomendadas a organismos independientes.

2. Las administraciones competentes y todos los centros de formación profesional estarán obligados a trasladar los datos requeridos necesarios para elaborar el Informe de estado del sistema. El contenido del Informe será acordado en el marco de los órganos de cooperación territorial y del Consejo General de la Formación Profesional.

3. Cada cuatro años, el Informe sobre el estado del Sistema de Formación Profesional incluirá un estudio sobre la oferta de ciclos formativos y su adecuación a la demanda por parte de los estudiantes, el porcentaje de empleabilidad de los estudiantes de Formación Profesional y las necesidades presentes y futuras de capital humano del sector público y el sector privado.

TÍTULO XI

Organización, competencias y gobernanza

Artículo 113. *Gobierno.*

1. Corresponde al Gobierno la aprobación de:

a) Las normas reglamentarias del Sistema de Formación Profesional, excepto las atribuidas expresamente al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

b) Las normas reglamentarias relativas a las condiciones y los requisitos básicos del régimen dual y del desarrollo de las modalidades semipresencial y virtual de la formación profesional, la calidad de los programas y la fase práctica dual de la formación profesional, los instrumentos de aseguramiento de la calidad y los sistemas de certificación y cuantas otras sean objeto de esta ley para la concreción de cualesquiera otros elementos básicos del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de su desarrollo correspondiente por las comunidades autónomas competentes.

c) La norma reglamentaria por la que se regule la participación paritaria, a nivel estatal, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los procesos de toma de decisiones en materia de formación profesional.

d) Los estándares de competencias profesionales, a partir de la identificación de las necesidades emergentes de cualificación en el mercado laboral para su incorporación al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

e) Los mecanismos de observación, definición y priorización de estándares de competencias profesionales emergentes o sujetos a transformación, sin perjuicio de la colaboración de otros agentes en su identificación.

f) Las familias profesionales en atención a la evolución de las necesidades del sistema productivo y de las demandas sociales.

g) Los aspectos básicos de los currículos, así como los requisitos y procedimientos para su acreditación o titulación.

h) **(Suprimida)**

i) El régimen de convalidaciones por áreas de conocimiento, familias profesionales y titulaciones, entre ofertas de diferentes Grados, entre certificados profesionales y ciclos formativos, entre los ciclos formativos de grado medio y superior de la formación profesional y el resto de enseñanzas y estudios oficiales, así como el régimen de convalidaciones y reconocimiento mutuo de créditos ECTS entre las enseñanzas de grado superior de formación profesional y los títulos oficiales de Grado.

j) Las acreditaciones, los certificados y los títulos correspondientes al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

k) La inclusión en la formación profesional del sistema educativo de otros programas formativos.

l) Los requisitos para el reconocimiento, la acreditación y el registro de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia profesional u otras vías no formales o informales y los procedimientos para su obtención en el marco del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

m) El contenido de carácter básico del proceso continuo de acompañamiento y orientación que, en materia de formación profesional, permita a las personas concretar sus capacidades, competencias e intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar sus itinerarios formativos y laborales a lo largo de la vida.

n) Los mecanismos de garantía del acceso a los servicios de información, orientación y asesoramiento en sus diversas modalidades.

2. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, y del desarrollo de la presente ley que efectúe el Gobierno al amparo de la misma en los términos señalados en el apartado 2 de la disposición final octava.

Artículo 114. *Ministerio de Educación y Formación Profesional.*

1. Corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional, en el marco de la presente ley, y sin perjuicio del ejercicio de las competencias en materia de legislación laboral que corresponden al Ministerio de Trabajo y Economía Social:

a) Elaborar con los sectores productivos correspondientes y, a la vista, en su caso, de las iniciativas formuladas por las comunidades autónomas, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, los proyectos de establecimiento y ordenación de los contenidos, instrumentos y mecanismos básicos del Sistema de Formación Profesional previstos en el artículo 7.

b) Coordinarse con los Ministerios que proceda para la identificación de las necesidades de perfiles profesionales y el dimensionamiento de las mismas en relación a proyectos estratégicos del Gobierno que pudieran plantearse, así como singularmente con el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el ámbito de sus respectivas competencias, para la identificación de las necesidades de formación profesional en términos generales.

c) Velar por la efectividad de los instrumentos a que se refiere la letra a).

d) Gestionar el Registro Estatal de Formación Profesional, el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales e Informales y el Registro General de Centros de Formación Profesional.

d bis) La actualización y efectos de los instrumentos, contenidos y mecanismos básicos del Sistema de Formación Profesional.

d ter) La actualización de los aspectos básicos de los currículos, así como los requisitos y procedimientos para su acreditación o titulación.

d quater) La actualización de las ofertas formativas y el diseño de nuevas vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y su relación con cada uno de los estándares de competencia recogidos en este, así como la ordenación del carácter dual y sus exenciones.

e) Aprobar propuestas de ofertas de formación profesional para su incorporación en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, a petición de las administraciones, diferentes de las previstas con carácter general, con el fin de atender a perfiles profesionales específicos.

f) Dirigir los trabajos de evaluación del Sistema de Formación Profesional y elaborar el Informe de estado bienal resultante de dicha evaluación.

g) Procurará la necesaria coherencia de actuación y coordinación en la materia, el intercambio de puntos de vista y el examen en común de las decisiones sobre la formación profesional, así como las acciones proyectadas para afrontarlos y resolverlos, mediante las Conferencias sectoriales previstas en la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

h) Cuantas otras competencias relativas a la ordenación, ejecución, gestión y coordinación que, no estando atribuidas a otros órganos, requieran la integridad y efectividad, en sus contenidos básicos, del Sistema de Formación Profesional.

i) Los criterios y procedimientos básicos del sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional.

2. El Ministerio de Educación y Formación Profesional promoverá la participación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los procesos de definición de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, acreditación de competencias o de orientación, así como en la evaluación del funcionamiento del Sistema de Formación Profesional.

3. Los Ministerios de Educación y Formación Profesional y de Trabajo y Economía Social mantendrán la necesaria coordinación que asegure la complementariedad por una parte, del Sistema de Formación Profesional y por otra, de la formación y capacitación laboral vinculada a las políticas activas de empleo y a la formación en el trabajo.

Artículo 115. *Consejo General de la Formación Profesional.*

El Consejo General de la Formación Profesional, adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional, es el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del

Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo Escolar del Estado.

Artículo 116. *Instituto Nacional de Cualificaciones.*

Corresponden al Instituto Nacional de las Cualificaciones, organismo dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, las atribuciones recogidas en su normativa reguladora en el ámbito de la Formación Profesional.

Artículo 117. *Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.*

1. La participación en la gobernanza ejecutiva y estratégica del Sistema de Formación Profesional se realizará, a efectos de su buen funcionamiento, teniendo como interlocutores principales a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y en el autonómico o territorial, en su caso.

2. Reglamentariamente se determinará la participación a que se refiere el apartado anterior, que comprenderá las políticas y estrategias del sistema, así como la detección de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, la acreditación de competencias, la orientación profesional y la evaluación de la estrategia nacional de formación profesional.

3. La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas tendrá carácter paritario.

Disposición adicional primera. *Participación del Consejo General de la Formación Profesional en el Sistema de Formación Profesional.*

El Gobierno realizará las modificaciones necesarias del Reglamento del Consejo General de la Formación Profesional, aprobado por el Real Decreto 1684/1997, de 7 de noviembre, para su adaptación a la presente ley.

Disposición adicional segunda. *Participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el Sistema de Formación Profesional.*

El Gobierno realizará las modificaciones necesarias del Reglamento del Consejo Nacional de Empleo, previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo, para su adaptación a la presente ley.

Disposición adicional tercera. *Participación del Consejo Escolar del Estado en el Sistema de Formación Profesional.*

El Consejo Escolar del Estado, adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional, llevará a cabo las competencias asignadas por su normativa constitutiva en materia de formación profesional.

Quedan excluidas del trámite preceptivo a que hace referencia el artículo 32 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, las normas y reglamentos de ordenación del Sistema de Formación Profesional que no conduzcan directamente a la obtención de titulaciones del sistema educativo.

Disposición adicional cuarta. *Competencias de otros departamentos.*

Lo dispuesto en esta ley se entiende sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Trabajo y Economía Social respecto de la formación en el trabajo, la orientación para el empleo y la regulación de la cuota de formación profesional y su afectación, que se regulará de acuerdo con su normativa específica.

Disposición adicional quinta. *Especialidades docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.*

1. Se integran en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, las siguientes especialidades docentes del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional:

Equipos electrónicos.
Instalación y mantenimiento de equipos térmicos y de fluidos.
Instalaciones electrotécnicas.
Instalaciones y equipos de cría y cultivo.
Laboratorio.
Máquinas, servicios y producción.
Oficina de proyectos de construcción.
Oficina de proyectos de fabricación mecánica.
Operaciones y equipos de elaboración de productos alimentarios.
Operaciones de procesos.
Operaciones y equipos de producción agraria.
Procedimientos de diagnóstico clínico y ortoprotésico.
Procedimientos sanitarios y asistenciales.
Procesos comerciales.
Procesos de gestión administrativa.
Producción textil y tratamientos físico-químicos.
Servicios a la comunidad.
Sistemas y aplicaciones informáticas.
Técnicas y procedimientos de imagen y sonido.

2. Las especialidades docentes del cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional son las siguientes:

Cocina y pastelería.
Estética.
Fabricación e instalación de carpintería y mueble.
Mantenimiento de vehículos.
Mecanizado y mantenimiento de máquinas.
Patronaje y confección.
Peluquería.
Producción en artes gráficas.
Servicios de restauración.
Soldadura.

3. El Gobierno, previa consulta con las administraciones educativas, podrá modificar, corregir o actualizar, cuando ello sea preciso, las especialidades docentes de los cuerpos de profesores a que se refiere esta disposición, de conformidad con la normativa en vigor.

Disposición adicional sexta. *Certificados de profesionalidad.*

Quienes estén en posesión de un Certificado de profesionalidad regulado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, tendrán acreditados los estándares de competencia profesional del nuevo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales declarados equivalentes a las unidades de competencia incluidas en dicho certificado.

Disposición adicional séptima.

Las disposiciones de la presente ley referidas a los diversos registros del ámbito de la Administración General del Estado serán interpretadas sin perjuicio de las atribuciones competenciales que sobre el desarrollo normativo y ejecución de dichos registros corresponden constitucional y estatutariamente a las administraciones educativas autonómicas, en lo que respecta a sus efectos constitutivos.

Disposición adicional octava.

El profesorado de los cuerpos docentes que pueden impartir docencia en formación profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación, podrá impartir todos los grados de formación profesional establecidos en esta ley de conformidad con su perfil académico y profesional.

Las administraciones competentes podrán contemplar, entre sus actuaciones, tanto la docencia como la evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

Disposición adicional novena. *Plan de competencias en digitalización e inteligencia artificial en la Formación Profesional.*

El Gobierno aprobará, en colaboración con el sector tecnológico, un Plan de competencias en digitalización e inteligencia artificial en la formación profesional, que incluirá la propuesta de contenidos comunes transversales del currículo para todas las personas que se formen en el Sistema de Formación Profesional. Asimismo, promoverá que todo el profesorado y formadores de formación profesional obtengan el reconocimiento de la competencia digital docente en el Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente.

Disposición transitoria primera. *Centros y entidades acreditadas para impartir acciones de Formación Profesional para el Empleo.*

Los centros y entidades actualmente autorizados y acreditados para impartir acciones de formación profesional para el empleo, mantendrán las mismas condiciones de autorización para impartir ofertas del Sistema de Formación Profesional recogidas en la presente ley hasta que se regule reglamentariamente el proceso de inscripción en el Registro General de Centros de Formación Profesional.

Disposición transitoria segunda. *Ordenación de las enseñanzas y acciones formativas existentes hasta la entrada en vigor de esta ley.*

La ordenación académica de las enseñanzas de Formación Profesional del Sistema Educativo y la ordenación de los Certificados de Profesionalidad en el ámbito de la Formación Profesional para el empleo, continuarán vigentes hasta que se proceda al desarrollo reglamentario en el marco del nuevo Sistema de Formación Profesional en los términos previstos en el Título II y en la Disposición final octava de esta ley.

Disposición transitoria tercera. *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*

1. Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la presente ley en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

2. Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la presente ley en relación con el Catálogo Modular de Formación Profesional, mantendrá su vigencia la ordenación de dicho catálogo recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

3. El Instituto Nacional de las Cualificaciones mantendrá la organización, estructura y funciones previstas en el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones hasta que se proceda a la ordenación reglamentaria de dicho organismo en el marco de la presente ley.

Disposición transitoria cuarta. *Profesorado de formación profesional del sistema educativo.*

Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario que proceda de las disposiciones sobre el profesorado de formación profesional, establecidas en la presente ley y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias derivadas de las ofertas de empleo público aprobadas, en el Cuerpo de Profesores Técnicos

de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo.

Disposición transitoria quinta. *Transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva.*

Se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2028 para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual, recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, al contrato de formación previsto en la presente ley.

Disposición transitoria sexta. *Adaptación del periodo de formación en empresa.*

Se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2024 para la adecuación de la duración actual del periodo de formación en empresa al previsto en la presente ley para cada una de las ofertas de Formación Profesional.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogada la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

2. Quedan derogadas cuantas disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral se opongan a lo establecido en la presente ley.

El Gobierno modificará las disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral que se vean afectadas por esta disposición derogatoria.

3. Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en materia de colaboración entre la formación profesional superior y la enseñanza universitaria.

4. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

Se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 95 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 95. *Profesorado de formación profesional.*

1. Para impartir enseñanzas de formación profesional se exigirán los mismos requisitos de titulación y formación establecidos en el artículo anterior para la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, sin perjuicio de la equivalencia de otras titulaciones de técnico superior de formación profesional que, a efectos de docencia, están establecidas por el Gobierno para determinadas especialidades. Asimismo, el Gobierno podrá establecer nuevas equivalencias, a efectos de docencia, para técnicos superiores de formación profesional, en el caso de nuevas especialidades de formación profesional, previa consulta con las administraciones educativas.

2. Excepcionalmente, para la impartición de módulos profesionales en determinadas especialidades se podrá incorporar, como expertos del sector productivo, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema educativo, a profesionales, no necesariamente titulados, que desarrollen su actividad en el ámbito laboral. Dicha incorporación se realizará en régimen laboral, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación.»

Dos. Se añade una nueva letra, b bis), en la disposición adicional séptima, apartado 1, redactada en los siguientes términos:

> «b bis) El cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional, que desempeñará sus funciones en la formación profesional y, excepcionalmente, en las condiciones que se establezcan, en la educación secundaria obligatoria.»

Tres. Se añade un apartado 2 bis en la disposición adicional novena, redactado en los siguientes términos:

> «2 bis. Para el ingreso en el cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional será necesario estar en posesión de la titulación de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o el título de Grado, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, correspondiente u otros títulos de Técnico Superior de Formación Profesional declarados equivalentes, a efectos de docencia, además de la formación pedagógica y didáctica a la que se refiere el artículo 100.2 de esta ley, o la establecida para la capacitación pedagógica y didáctica de Técnicos Superiores o equivalente, así como superar el correspondiente proceso selectivo.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

Se modifica la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en los siguientes términos:

> **«Disposición adicional undécima.** *Integración de profesorado del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.*
>
> 1. Se integra en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria al profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que a la entrada en vigor de esta ley, o en el plazo establecido en el apartado segundo de la presente disposición, se encuentre en posesión de la titulación de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, o equivalente a efectos de acceso a la función pública docente, u otra equivalente a efectos de docencia de las especialidades del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.
>
> 2. El Gobierno, previa consulta con las administraciones educativas, establecerá el procedimiento y las condiciones de esta integración que producirá efectos a quienes reúnan los requisitos y lo soliciten dentro del plazo inicial que se establezca, desde la entrada en vigor de esta ley. Para quienes lo soliciten con posterioridad a ese plazo inicial, los efectos serán a partir de la fecha de su solicitud, siempre que se encuentren en condiciones de ser integrados en esa fecha. Este derecho solo podrá ser ejercido hasta el quinto año posterior a la vigencia de esta ley.
>
> 3. El profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que resultase integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, mantendrá la especialidad y atribución docente que poseía en su cuerpo de origen mientras se encuentre en el servicio activo en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.
>
> 4. El profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que no quedase integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, permanecerá en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo su atribución docente y todos los derechos inherentes a su condición de funcionario. No obstante lo anterior este profesorado podrá participar en los procesos de promoción interna que se convoquen.»

Disposición final tercera. *Ordenación de las enseñanzas de formación profesional de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

La ordenación de las enseñanzas de formación profesional comprendidas en el articulado del capítulo V, del Título I, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, se entenderá efectuada de acuerdo con lo que se dispone en esta ley, y todas las referencias que se realicen en la normativa a estos preceptos, se entenderán asimismo efectuadas de acuerdo con lo que se dispone en la presente ley.

Disposición final cuarta. *Salvaguardia del rango reglamentario de la disposición adicional quinta.*

Lo dispuesto en la disposición adicional quinta mantendrá su rango reglamentario.

Disposición final quinta. *Calendario de implantación.*

El Gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, aprobará en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor el calendario de implantación de esta ley, que tendrá un ámbito temporal de cuatro años, a partir de la entrada en vigor de la misma. En dicho calendario se establecerá la implantación de los programas formativos de las ofertas a las que hace referencia el Título II de esta norma.

Disposición final sexta. *Título competencial.*

1. La presente ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.1.ª de la Constitución, que regula las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; al artículo 149.1.7.ª de la Constitución, en lo que se refiere a elementos de la formación profesional para el empleo y otros aspectos que se incardinan en materia laboral; al artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo que corresponde al régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de los funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; y al artículo 149.1.30.ª de la Constitución, en relación con la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

2. Al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.1.ª y 30.ª de la Constitución, y en lo que se refiere a la regulación de la formación profesional en el ámbito del Sistema Educativo, es competencia exclusiva del Estado el desarrollo de los siguientes preceptos: 12, 13.2, 27, 45.1, 46, 47, 48, 53, 54, 63, 64, 80, 85, 88.2.

3. Al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.1.ª y 30.ª de la Constitución, y en lo que se refiere a la regulación de la formación profesional en el ámbito del Sistema Educativo, la presente ley tiene carácter básico.

Disposición final séptima. *Carácter de ley orgánica de la presente ley.*

Tienen carácter de ley orgánica los preceptos siguientes: los artículos 3.1, 4, 5, 6, 7.1, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 31, 34, 38, 40, 43, 44, 45, 46.1, 50, 52, 77 y 89, la disposición derogatoria única, la disposición final segunda y la disposición final séptima.

Disposición final octava. *Desarrollo de la presente ley.*

1. Las normas de esta ley podrán ser desarrolladas por las administraciones competentes de las comunidades autónomas, a excepción de las relativas a aquellas materias cuya regulación se encomienda por la misma al Gobierno o que forman parte de la competencia exclusiva que corresponde al Estado.

2. Al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, es competencia exclusiva del Estado el desarrollo de la presente ley en todo aquello que no se refiera a la regulación de la formación profesional en el ámbito del Sistema Educativo, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final novena. *Entrada en vigor.*

La presente ley orgánica entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 11

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-9734

Téngase en cuenta que quedan derogadas cuantas disposiciones de la presente Ley se opongan a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, según establece su disposición derogatoria única.2. Ref. BOE-A-2022-5139

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

I

Las reformas acometidas por el Gobierno desde el inicio de la legislatura tienen entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad.

La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios. Para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva. Además, ha permitido la difusión y universalización de una cultura de formación que alcanza a más de cuatro millones de trabajadores al año en la actualidad y a más de 478.000 empresas participantes sólo en la denominada «formación de demanda».

Ha sido un modelo de gestión compartida entre las Administraciones públicas (Administración General del Estado y comunidades autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas. No obstante, el sistema ha puesto de manifiesto determinadas debilidades e ineficiencias que deben abordarse de manera urgente para dar respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo.

Al respecto, las conclusiones de la Mesa del Diálogo Social, formada por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT, acerca del desarrollo del último Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006 muestran, entre otras debilidades, la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la PYME; la no disponibilidad de un sistema de información integrado; la falta de la evaluación de su impacto; y una definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

Estas carencias han debilitado el sistema de formación hasta ahora vigente para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

El nuevo marco normativo se centra en atender la diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica; el impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica; la tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; la demanda que el envejecimiento de la población activa tendrá en las cualificaciones necesarias para cubrir los empleos de sustitución; la coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y el aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis, con la consiguiente y necesaria adecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio. La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales. Conseguir mejores resultados exige analizar el perfil de competencias de los trabajadores, así como determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico.

Ante esta situación, en un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores y constatados los resultados del binomio empleo-formación, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad.

Ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional. Un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española. Para ello, ese sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad.

II

La Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, al regular el Programa de Formación Profesional Ocupacional dispuso que el Instituto Nacional de Empleo estableciera un programa anual de formación profesional ocupacional, que con carácter gratuito, asegurase la adecuada formación profesional de los que quisieran incorporarse al mundo

laboral o, encontrándose en él, pretendiesen reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional, dotándose de carácter permanente al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a través del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre.

El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, inicia la separación de la formación de ocupados y desempleados, reordenando las acciones de formación ocupacional y poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de las personas en situación de paro. A partir de ese momento el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se articula a través de los distintos Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua (firmados en 1992, 1996 y 2000).

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, pone en marcha un nuevo modelo de gestión de la formación continua, pasando de un modelo basado en la autonomía negocial a un sistema basado en un marco normativo que pretende dotar al sistema de una mayor estabilidad y seguridad, sin olvidar el protagonismo de los agentes sociales. Por su parte, la formación profesional ocupacional continúa regulándose por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo.

El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 apuesta nuevamente por un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Consecuencia del citado Acuerdo, y después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, integra ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introduce mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social.

El subsistema de formación profesional para el empleo se incorpora al marco legal vigente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica íntegramente el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y establece las líneas generales del citado subsistema.

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado 29 de julio, recoge un compromiso con el desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la voluntad de trabajar para transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social.

III

La regulación prevista en la actual ley acomete una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa. De conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de 29 de julio de 2014, esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber, la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En última instancia, se trata de consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.

La reforma planteada está en clara sintonía con las políticas de flexiseguridad promovidas por la Unión Europea basadas en la idea de la empleabilidad. El nuevo modelo se desarrolla teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros. Además, la reforma es uno de los objetivos reiterados en el Plan

Nacional de Reformas y en las recomendaciones del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2014 de España, en el sentido de mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo de manera que se proporcione formación adecuada y se garantice la correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo.

También se tiene en cuenta la doctrina constitucional que señala que el modelo de formación profesional para el empleo tiene una incardinación genérica en la competencia exclusiva del Estado en materia de «legislación laboral» (artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española), aunque sin excluir que pueda haber supuestos en los que, atendiendo al tipo de actividad al que se orienta, la acción formativa quede vinculada a otro título competencial, con las consiguientes consecuencias para la delimitación del alcance de la competencia del Estado. Y que añade que, no cabe negar la incidencia que en este ámbito puede tener lo dispuesto en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, en cuanto existen aspectos de la formación profesional, vinculados al fomento del empleo, que podrían encontrar cobertura en el citado artículo, si bien como título de carácter específico y complementario.

El nuevo marco profundiza en la transformación que inició la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta supuso el reconocimiento explícito de un derecho individual a la formación de los trabajadores, dotó de carácter prioritario a las acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías o la internacionalización de la empresa y permitió, por primera vez, el acceso directo de los centros de formación a los fondos disponibles para la gestión de los planes de formación de los trabajadores que hasta la fecha estaban limitados a las organizaciones empresariales y sindicales.

Desde entonces, sobre la base de la colaboración en torno a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se han producido avances determinantes en el ámbito de las políticas de activación para el empleo con el objetivo de mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a los trabajadores desempleados en su proceso de retorno al empleo e impulsar las oportunidades de promoción y mejora de los trabajadores ocupados a lo largo de su carrera profesional.

La citada colaboración se ha plasmado en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, que constituye el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el Servicio Público de Empleo Estatal como desde los servicios públicos de empleo autonómicos, para la consecución de objetivos comunes y con un compromiso con la transparencia, la evaluación y la orientación a resultados.

De forma coherente con la mencionada Estrategia y gracias al trabajo conjunto entre administraciones, se han desarrollado importantes medidas, entre otras, en el ámbito de la colaboración público-privada en intermediación laboral, la transformación gradual del sistema de formación profesional para el empleo o, en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, la creación del Sistema de Garantía Juvenil, para facilitar el acceso de los jóvenes menores de 25 años al mercado de trabajo.

La reactivación de la economía española y del empleo exigen ahora profundizar en las medidas de activación para el empleo, muy particularmente, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

IV

En aras de afrontar todas las deficiencias detectadas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social, esta ley plantea la reforma del sistema de formación profesional para el empleo en torno a los ejes vertebradores que se describen a continuación.

El capítulo I describe el objeto de la norma y establece, junto con los fines del sistema de formación profesional para el empleo, que este será de aplicación en todo el territorio nacional y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones públicas competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo, respetando el marco de distribución de competencias.

Los principios inspiradores recogidos en el artículo 3 definen el sistema como marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, con entidades que impartan formación profesional para el empleo en el ámbito laboral de calidad e instrumentos renovados de información, seguimiento y control. En este sistema destaca, además, el papel protagonista de la negociación colectiva y del diálogo social como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de empresas y trabajadores.

Ello resulta coherente, asimismo, con la unidad financiera del sistema y de su régimen económico que garantiza el principio de unidad de caja de la cuota para la formación profesional.

El nuevo marco legal exige, asimismo, la modificación del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para establecer las líneas generales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, lo que se lleva a cabo en la disposición final cuarta.

El capítulo II introduce, de manera novedosa, los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

Resulta necesario corregir una de las principales ineficiencias identificadas en el sistema: la falta de una adecuada anticipación de las necesidades y la planificación de la actividad formativa. La formación que se imparta debe responder a un diagnóstico de la realidad, a un análisis de las necesidades actuales y futuras de empresas y trabajadores, para cumplir sus fines de forma eficaz. Para ello, el nuevo sistema aprovechará el potencial de la coordinación de los distintos dispositivos y agentes que realizan análisis y prospección del mercado de trabajo.

Por ello, el artículo 5 prevé la elaboración, con la participación, entre otros, de las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, de un escenario estratégico plurianual, referente de la programación de toda la formación que se imparta en el sistema. Sobre la base del análisis prospectivo mencionado, este escenario plurianual de planificación estratégica incorporará las tendencias y previsiones económicas y, junto con el análisis de las cualificaciones de los trabajadores, permitirá identificar los objetivos de atención prioritaria, así como los indicadores para su evaluación, que guardarán coherencia con la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Este escenario, además, incluirá una proyección plurianual estimativa de la financiación pública para atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores, en un marco de estabilidad del sistema que favorezca la certidumbre, la anticipación y las decisiones de inversión.

El artículo 6 introduce de manera inequívoca la concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados y/o inscritos, como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar las programaciones formativas de las distintas Administraciones públicas.

Este principio de concurrencia, que se ha introducido de manera gradual en las convocatorias de subvenciones durante los últimos años, se establece como rasgo básico transversal a la gestión de la financiación por parte de todas las Administraciones competentes en materia de formación profesional. Esta novedad resulta, además, coherente con las recomendaciones que se desprenden del Informe del Tribunal de Cuentas de Fiscalización sobre la gestión de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en relación con el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta, correspondiente al ejercicio 2010.

Asimismo, el artículo 6 recoge la posibilidad de que las administraciones públicas, en sus respectivos ámbitos competenciales, puedan articular un «cheque formación» para trabajadores desempleados con el objeto de proporcionarles la formación que necesitan. Se trata de una herramienta novedosa que permitirá la libertad de elección entre las entidades adheridas a los dispositivos específicos que se desarrollen para su seguimiento.

A estas mejoras de la eficiencia se une la simplificación en el acceso a la financiación por vías que permitan, al mismo tiempo, garantizar la calidad de la formación. De ahí la previsión en el artículo 7 de esta ley de desarrollar el régimen de concesión y justificación de

subvenciones, u otras formas de financiación, a través de módulos, una vez identificados los precios de mercado de las distintas especialidades formativas.

El capítulo III recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema. Esta ley plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores. En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

El artículo 10 prevé que las distintas Administraciones, en sus respectivos ámbitos competenciales y en lo no previsto en el ámbito de la empresa, completarán la oferta formativa con su propia programación para los trabajadores ocupados, en la cual las organizaciones empresariales y sindicales dejarán de ser titulares de planes de formación, si bien participarán en su diseño, programación y difusión.

La detección de necesidades se realizará teniendo en cuenta el referido escenario plurianual y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales y cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

Asimismo, las Administraciones competentes también programarán formación para los trabajadores desempleados conforme a lo previsto en el artículo 11, en la que cobrará un papel especialmente relevante la labor de los servicios públicos de empleo, que deberán identificar los perfiles y los itinerarios individuales y personalizados de empleo de los beneficiarios, conforme a las novedades introducidas por la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

En todas las iniciativas mencionadas, se potencia la formación online frente a la formación a distancia tradicional, que se suprime, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación.

Las entidades de formación acreditadas y/o registradas, tanto públicas como privadas, además de su papel de proveedores de formación, serán corresponsables en el seguimiento del aprendizaje y su evaluación. Entre las entidades que podrán impartir formación para el empleo están incluidas las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o recurrir a su contratación, siempre que sean adecuados para este fin.

El capítulo IV recoge las nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo. Ello exige la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en distintos aspectos para evitar y corregir con éxito situaciones de mala praxis, lo que se lleva a cabo en la disposición final tercera.

Por un lado, se amplían los sujetos responsables para incluir a las entidades de formación y a las que asuman la organización de la formación programada por las empresas. Asimismo, y con el fin de adaptarlos a la normativa vigente y a la realidad social, se modifican los tipos infractores existentes, se crean tipos nuevos como el incumplimiento de la prohibición de efectuar subcontrataciones, que se tipifica como infracción muy grave, y, por último, se exige un mayor reproche administrativo al considerar una infracción por cada empresa y acción formativa.

Por otro lado, se establece la responsabilidad solidaria de los sujetos que participen en la obtención fraudulenta de ayudas, subvenciones y bonificaciones y se endurecen las sanciones, de manera que los beneficiarios del sistema de formación profesional para el empleo no puedan volver a serlo durante un periodo de 5 años en caso de cometer una infracción muy grave.

Por último y a fin de garantizar un refuerzo del control y capacidad sancionadora se prevé la creación de una Unidad Especial de Inspección en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Esta ley recoge en su capítulo V la implantación de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema a que hace referencia el artículo 20: la Cuenta de Formación, que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad; el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente; y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades.

De la mano de los mejores sistemas de información, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Junto con estas evaluaciones, se realizarán auditorías de calidad de las entidades que impartan la formación y sus resultados se harán públicos, de forma que empresas, trabajadores y Administraciones dispongan de toda la información posible en un sistema más transparente.

Por último, el capítulo VI hace referencia a la gobernanza del sistema y define un nuevo papel para los distintos agentes y órganos que intervienen en el gobierno del sistema, mediante la transformación de los mencionados órganos de gobierno y, en particular, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en los que la representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria. El papel de los agentes sociales en el sistema es objeto de modificaciones de calado: se impulsa su liderazgo y el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo mediante una contribución que representará, de hecho, una de las grandes fortalezas del nuevo sistema de formación profesional para el empleo, al tiempo que se promueven diferentes espacios y formas de participación y colaboración de otros agentes sociales.

De manera coherente con este nuevo papel y con los cambios ya operados en el sistema desde la reforma laboral de febrero de 2012, los agentes sociales dejan de participar en la gestión de fondos y en la impartición de la formación como lo hacían hasta la fecha, dejando este papel a las entidades que imparten formación profesional y que desarrollarán esta tarea en un nuevo entorno más competitivo.

La ley se completa con doce disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria y diez finales.

La disposición adicional primera recoge la especial atención a las pequeñas y medianas empresas que deberán promover los servicios públicos de empleo, mientras que la segunda prevé el impulso al «cheque formación» a través de las medidas que se propongan en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La disposición adicional segunda contiene una medida de impulso al cheque-formación.

La disposición adicional tercera supone un impulso necesario a los instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entre los cuales se encuentran los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para reforzar las

oportunidades de cualificación, así como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del sistema productivo.

La disposición adicional cuarta se refiere a las medidas necesarias para la elaboración de estadísticas que reflejen la totalidad de la actividad formativa que se desarrolla en todo el territorio del Estado.

La disposición adicional quinta prevé la adaptación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo con arreglo a lo previsto en esta norma.

Por su parte, la disposición adicional sexta hace referencia a la financiación de las actividades de prospección y planificación previstas en el sistema a través del presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La disposición adicional sexta contempla la financiación de las actividades de prospección y planificación.

La disposición adicional séptima recoge un mandato al Gobierno para el análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en vigor en todos los ámbitos territoriales y su presentación antes del 31 de mayo de 2016.

La disposición adicional octava prevé que los remanentes de crédito destinado al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal, se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda.

La disposición adicional novena recoge una previsión relativa a la ausencia de aumento en el gasto público como consecuencia de las medidas de esta ley.

La disposición adicional décima contiene límites a los pagos anticipados.

La disposición adicional undécima contempla financiación de acciones de fomento del empleo en 2015.

La disposición adicional duodécima establece el régimen para la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con la aprobación de esta ley. En su desarrollo se aprobará un nuevo real decreto y una orden ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan.

Sin embargo, este desarrollo normativo posterior no debe demorar la puesta en marcha de los elementos esenciales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo descritos anteriormente, que serán de aplicación a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Por ello, la disposición transitoria primera establece que se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido en esta ley hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en la misma, detallándose las previsiones que sí serán de aplicación directa para mayor seguridad jurídica.

En cualquier caso, parte importante de la efectividad de los cambios va más allá del nuevo marco normativo, pues hay instrumentos y medidas en los que el éxito de su implantación dependerá de manera fundamental del compromiso de todos los agentes implicados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

La disposición transitoria segunda recoge las competencias de carácter transversal que deberán tener consideración de prioritarias a efectos de la programación formativa en 2015.

La disposición transitoria tercera se refiere al régimen tributario de los contratos predoctorales vigentes a la entrada en vigor de esta ley.

La disposición transitoria cuarta hace referencia al régimen transitorio hasta la suscripción de convenios entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

La disposición final primera hace referencia al título competencial, mientras que la segunda prevé la organización de la unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

La disposición final segunda se refiere a la Unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disposición final tercera introduce, como se ha mencionado anteriormente, la modificación del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La disposición final cuarta se refiere a la modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Mediante la disposición final quinta se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para incorporar a las organizaciones empresariales entre aquellas con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos y para clarificar determinados extremos relativos a la representatividad de las organizaciones de autónomos.

La disposición final sexta modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para regular la figura del contrato del personal investigador predoctoral en formación.

Mediante la disposición final séptima se procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, dando así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 3/2014, de 27 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre. Asimismo, la disposición final octava habilita para la modificación por rango reglamentario de la norma reglamentaria que es objeto de modificación por la disposición final anterior.

Finalmente, la disposición final novena habilita al Gobierno a realizar los desarrollos reglamentarios que resulten precisos en ejecución de la presente ley y la séptima prevé su entrada en vigor.

La disposición final décima recoge la cláusula de entrada en vigor.

V

La reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral resulta inaplazable en el contexto económico y laboral en el que nos encontramos, con el fin de acelerar los efectos potencialmente beneficiosos que podrá tener esta reforma, en términos de creación de empleo, en el momento actual de recuperación de la economía española.

La formación tiene una incidencia determinante sobre el empleo. De hecho, el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2 por ciento.

Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010).

A pesar del crecimiento del PIB durante los últimos seis trimestres y la recuperación del empleo observada, permanecen importantes diferencias formativas entre los desempleados que requieren de una respuesta específica y contundente. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07 por ciento) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29 por ciento). El 54 por ciento de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60 por ciento no han completado la educación secundaria. Casi el 70 por ciento de los trabajadores desempleados que sólo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

Así, resulta esencial acometer la reforma de la formación profesional para el empleo para evitar que una parte importante de nuestra población activa se perpetúe en situación de desempleo (14,6 por ciento de desempleo de larga duración en el cuarto trimestre de 2014, más del doble de la media de la UE), con las graves consecuencias tanto económicas como sociales que ello supone en el largo plazo. Se trata de acelerar su proceso de retorno al empleo con las mejores garantías y amplificar, con ello, el impacto de la recuperación económica prevista (2 por ciento de crecimiento del PIB previsto para 2015) sobre el mercado de trabajo.

De otra parte, también la calidad de la formación que reciben los trabajadores ocupados resulta determinante para la recuperación económica y del empleo: la formación contribuye a aumentar la productividad de los trabajadores, a su capacidad de innovar y acomodar los cambios tecnológicos. Ello redunda en la mayor competitividad de las empresas y de la economía española. Además, favorece la menor rotación de los trabajadores y la mayor estabilidad en el empleo.

Por todo ello, la inmediata puesta en marcha del nuevo sistema de formación profesional para el empleo contribuirá, a corto plazo, a multiplicar los positivos efectos de la coyuntura económica y del empleo esperable en 2015 y 2016.

Finalmente, la regulación del nuevo modelo de formación profesional para el empleo se acompaña de un novedoso régimen de infracciones y sanciones.

La necesidad de la reforma se puso de manifiesto también en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, del pasado 29 de julio ya mencionado. El Gobierno y los interlocutores sociales en dicho Acuerdo manifiestan que la recuperación económica exige la transformación del modelo para mejorar la capacitación de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas españolas, al tiempo que se debe superar la actual situación de desajuste de cualificaciones en España para no perder las oportunidades de empleo que surgirán en Europa en los próximos años.

Por ello, todas las partes se comprometieron a que el nuevo modelo estuviera operativo y resultara de aplicación a todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral a partir del 1 de enero de 2015.

Esta norma ha tenido en cuenta, además, dos hechos muy recientes que profundizan en la necesidad de la reforma definitiva del sistema. Por un lado, se impone resolver las ineficiencias del actual modelo de formación profesional para el empleo que se han puesto de manifiesto en los últimos informes de fiscalización de la gestión elaborados por el Tribunal de Cuentas. Por otro, la doctrina del Tribunal Constitucional recogida en sus últimas sentencias sobre la normativa vigente en esta materia, la más reciente de 15 de diciembre de 2014, permite al Gobierno acometer ahora una reforma integral del sistema de formación profesional para el empleo que resulte conforme al marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, garantizándose así la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

La necesidad de que las administraciones públicas competentes puedan aplicar ya en el ejercicio 2015 las disposiciones y medidas que introduce esta norma para corregir las graves ineficiencias y debilidades detectadas, sin que ello ponga en riesgo la continuidad en la prestación de los servicios formativos que requieren trabajadores y empresas, máxime en una coyuntura como la descrita, exige celeridad.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente ley tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios señalados en los artículos 2 y 3.

2. El sistema de formación profesional para el empleo regulado en esta ley dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

Artículo 2. *Fines del sistema.*

Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

f) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Artículo 3. *Principios del sistema.*

Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son:

a) El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

b) La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

c) La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

d) La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados.

e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

g) La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

h) La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.

i) El impulso a la formación programada por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.

j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

k) La accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables en las acciones del sistema de formación profesional para el empleo, mediante la adopción de las disposiciones y medidas que resulten necesarias.

CAPÍTULO II

Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo

Artículo 4. *Prospección y detección de necesidades formativas.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación y cooperación con las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y de los agentes sociales, a través del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, desarrollará una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo, para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

2. La realización de la citada función comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

a) El desarrollo de una metodología y herramienta de análisis prospectivo, en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.

b) La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de los distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.

c) La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

3. Los resultados de las actividades señaladas en el apartado anterior se plasmarán en el escenario plurianual a que se refiere el artículo 5. Asimismo, darán lugar a un informe anual que recogerá, al menos, la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas que serán referentes de la programación de la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados. De este informe se dará conocimiento al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 5. *Escenario plurianual.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará, con informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, un escenario plurianual que actúe como marco de planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales y ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las comunidades autónomas, de las estructuras paritarias sectoriales y de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de las entidades de la economía social en su ámbito específico, y con la colaboración de otros departamentos ministeriales, de observatorios y de expertos en la materia.

2. Este escenario plurianual identificará, al menos:

a) Las tendencias y la evolución previsible de la economía española, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

b) Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

c) Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.

d) Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos) y los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario. En todo caso, dichos objetivos deberán converger con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a que se refiere el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, así como de la Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación, vigentes en cada momento.

e) La proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período, de manera que pueda atender las necesidades de empresas y trabajadores. Conforme a lo previsto en el artículo siguiente, esta proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia y según se determine en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Artículo 6. *Financiación.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto de la Agencia Española de Empleo y con los fondos propios que las Comunidades Autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, este se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

2. Anualmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley. La propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

3. La parte de los fondos de formación para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que deba ser gestionada por la Agencia Española de Empleo se aplicará a las acciones e iniciativas formativas que requieran de una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en las correspondientes ayudas. Igualmente se aplicarán a las acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a personas trabajadoras inmigrantes en sus países de origen.

4. Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las Comunidades Autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las Comunidades Autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual para el Fomento del Empleo

Digno de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

5. En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y trabajadoras y a los permisos individuales de formación.

b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, incluida la dirigida específicamente a personas trabajadoras autónomas y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

Cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.

En la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se regirá por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia abierta a las entidades previstas en dicha normativa, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.

Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a las personas trabajadoras desempleadas que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto.

c) Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar, además de la gestión directa a través de centros propios, el régimen de contratación pública, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscribir contratos-programa, convenios, o aplicar cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, a lo previsto en las previsiones recogidas en esta ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.

d) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, que se concedan a las personas desempleadas que participen en las acciones formativas, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales y a la formación con compromiso de contratación, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, además de aquellas iniciativas y supuestos para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, así como a las subvenciones que conceda la Agencia Española de Empleo al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, para el desarrollo de los programas públicos de empleo y formación.

e) A la financiación de formación impartida a través de la red pública de centros de formación se destinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una partida específica y suficiente, con el fin de garantizar una oferta formativa de calidad dirigida a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas. La parte de estos fondos que deban ser gestionados por las Comunidades Autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen en Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Las acciones formativas que se financien con esta dotación presupuestaria deberán estar contempladas en el Catálogo de Especialidades formativas previsto en el artículo 20.3.

Cualquiera que sea la forma utilizada para la gestión de estas acciones formativas, su financiación no requerirá el previo establecimiento de un régimen de concurrencia competitiva entre los centros de formación de la red pública, garantizándose, en todo caso, los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

6. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en los apartados anteriores, que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes. Estas bases reguladoras solo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.

Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que no podrá superar el 80 por ciento del importe concedido, lo que supondrá que como mínimo un 20 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.

La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

7. A la financiación de la formación de los empleados y empleadas públicas se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.

8. A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas correspondientes, así como los mecanismos de justificación y pago.

En el ámbito de las Administraciones públicas, esta capacitación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones públicas. En el ámbito del Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones públicas, las acciones mencionadas en este apartado se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos de la Agencia Española de Empleo para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con el anterior apartado 7.

Artículo 7. *Módulos económicos.*

1. A los efectos de lo previsto en los apartados siguientes, se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública. Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

2. Reglamentariamente, se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 previo estudio

de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de aquéllas, así como de las modalidades de impartición. La citada norma establecerá los límites, máximo y mínimo, entre los que se podrán ajustar estos módulos específicos, conforme a criterios objetivos que deberán atender, entre otros aspectos, a la diferencia de precios de mercado en función de la especialidad formativa y del ámbito territorial en que se imparta. Los módulos a que se refiere este apartado se actualizarán periódicamente.

Cuando se lleve a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, las bases reguladoras de las subvenciones, que resulten de aplicación conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 6.8, podrán prever el régimen de concesión y justificación a través de módulos, según la regulación contenida en los artículos 76 a 79 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

3. Asimismo, se fijarán los módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos a que se refiere el apartado anterior.

En el importe de estos módulos estarán comprendidos tanto los costes directos como los costes indirectos de la actividad formativa. Los costes indirectos no podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

Por su parte, se podrán financiar los costes de organización en la formación programada por las empresas siempre que estas encomienden la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. Estos costes no podrán superar el 10 por ciento del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15 por ciento en caso de acciones formativas dirigidas a trabajadores de empresas que posean entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20 por ciento en caso de empresas que tengan hasta 5 trabajadores en plantilla.

Reglamentariamente se establecerán las incompatibilidades entre conceptos financiables como costes indirectos y costes de organización de la formación.

4. En ningún caso se entenderá como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

CAPÍTULO III

Programación y ejecución de la formación

Artículo 8. *Iniciativas de formación profesional para el empleo.*

1. Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. En particular:

a) La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.

b) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

c) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

d) Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas,

previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

2. Las iniciativas de formación profesional para el empleo a que se refiere el apartado anterior, así como las acciones formativas que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Sin perjuicio de lo anterior, en la oferta formativa programada por las administraciones competentes, la duración de las acciones formativas se ajustará a lo establecido en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 para la correspondiente especialidad formativa. En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de dos horas. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Artículo 9. *Formación programada por las empresas.*

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, la formación programada podrá aplicarse a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las establecidas por el presente artículo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores.

Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación. No se entenderá que se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.

4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado

por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1.d).

7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.

Artículo 10. *Oferta formativa para trabajadores ocupados.*

1. La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. En particular, esta oferta formativa deberá garantizar, además de los programas de formación sectoriales, la formación en competencias transversales conforme a las necesidades identificadas en el escenario plurianual y el informe anual a que se refieren los artículos 4 y 5. Asimismo, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, las Administraciones competentes desarrollarán programas de cualificación y reconocimiento profesional procurando, para ello, una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

2. La detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados, teniendo en cuenta el escenario plurianual previsto en el artículo 5, se realizará:

a) Con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las estructuras paritarias sectoriales que se constituyan, respecto de los programas de formación sectoriales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial. A falta de constitución de las citadas estructuras paritarias sectoriales, las funciones señaladas en este apartado se realizarán con la participación directa de las organizaciones mencionadas anteriormente.

b) Con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de los programas de formación transversales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter transversal.

c) Con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de la formación dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca.

Asimismo, se podrá consultar con cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

3. Podrán participar en la oferta formativa prevista en este artículo, además de los trabajadores ocupados, los desempleados en función del límite que se establezca reglamentariamente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento.

Artículo 11. *Oferta formativa para trabajadores desempleados.*

1. La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Para ello se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo, con el asesoramiento necesario cuando las condiciones particulares del trabajador con discapacidad lo requieran, conforme a lo previsto por la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

El diseño, programación y difusión de esta oferta formativa corresponde a las Administraciones públicas competentes, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas conforme a los órganos de participación establecidos en cada ámbito competencial.

2. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromisos de contratación. Las Administraciones competentes podrán desarrollar acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo 10.

Asimismo, las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.

3. Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.

Artículo 12. *Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores.*

1. La formación regulada en el artículo 9 podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente, a que se refiere el artículo 15.

2. Las entidades a las que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

Asimismo, las mencionadas entidades serán las que contraten a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

Además de estas obligaciones y de las que puedan establecerse reglamentariamente, las citadas entidades deberán facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas.

Asimismo, deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

Artículo 13. *Programación y gestión de las ofertas formativas.*

1. Las programaciones de las ofertas formativas, reguladas en los artículos 10 y 11, deben ser coherentes con los objetivos de la política de empleo y tendrán entre sus referentes el escenario plurianual de formación, el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 20.3.

Estas programaciones podrán tener carácter anual o plurianual y serán aprobadas, a efectos de su financiación pública, por las Administraciones competentes en sus respectivos ámbitos de gestión conforme a lo previsto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la participación de las organizaciones recogidas en el apartado 2 del artículo 10. Para garantizar el ejercicio del derecho a la formación en cualquier momento y lugar, dichas programaciones contendrán una oferta de acciones formativas amplia, flexible, abierta y permanente, así como accesible para todos los trabajadores cualquiera que sea el lugar de su residencia, de forma que puedan dar respuestas ágiles a las necesidades formativas que surjan en el mercado de trabajo y que requieran la adaptación de los trabajadores.

2. Las ofertas formativas programadas estarán basadas en un diagnóstico previo de necesidades y enunciarán, de manera clara y precisa, los objetivos que se persiguen con su realización. Además, se detallarán las mejoras introducidas en aplicación de los resultados de las evaluaciones realizadas y se identificarán las acciones formativas de carácter prioritario, las cuales tratarán de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.

3. Se garantizarán los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia en la gestión de las convocatorias públicas para la financiación de la actividad formativa. Los organismos gestores publicarán en sus páginas web, una vez finalizado el citado proceso, la relación de entidades beneficiarias con especificación del tipo o líneas de programa, la puntuación técnica y la financiación obtenidas.

Los principios previstos en el párrafo anterior se garantizarán, igualmente, en la selección de las entidades de formación debidamente acreditadas y/o inscritas que participen en la implantación del cheque formación previsto en el artículo 6.

4. La información relativa a las acciones formativas programadas y ejecutadas en cada ámbito (estatal, autonómico, de empresa o sector) se integrará, a efectos estadísticos y de su seguimiento, en una base de datos común que administrará el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. Las Administraciones públicas competentes deberán evitar duplicidades y solapamientos entre los distintos ámbitos de gestión, tanto en lo que se refiere a las acciones formativas programadas como a los contenidos y destinatarios de las mismas, así como posibles lagunas en la cobertura de las necesidades formativas. En particular, garantizarán la posibilidad de que un desempleado pueda participar en actividades de formación de comunidades autónomas distintas de aquella en la que esté empadronado.

Artículo 14. *Impartición de la formación.*

1. La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

Lo establecido en este apartado producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

2. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

a) Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación, siempre que resulten adecuados para este fin.

b) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, en cuyo caso estas últimas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

En todo caso, se consideran centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

c) Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, conforme a lo previsto en el artículo siguiente, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de estas entidades, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa regulada en el artículo 10, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación.

Artículo 15. *Acreditación y registro de las entidades de formación.*

1. Las entidades de formación, públicas y privadas, deberán estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3. Sin perjuicio de la obligación de comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas, la inscripción a que se refiere este párrafo no se requerirá a las empresas que impartan formación a sus trabajadores sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación. Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de teleformación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas conforme a lo previsto en el artículo 20.3.

Asimismo, para poder impartir formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Administración pública competente. La citada acreditación conllevará la inscripción en el registro previsto en el párrafo anterior.

La inscripción en el registro mencionado en este apartado no tendrá carácter constitutivo.

2. La competencia para efectuar la citada acreditación y/o inscripción corresponderá al órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada.

Cuando la acreditación e inscripción esté referida a las entidades de formación para la modalidad de teleformación, la competencia corresponderá al órgano competente de la comunidad autónoma en la que estén ubicados los centros en los que se desarrollen las sesiones de formación presencial y/o pruebas de evaluación final presenciales **y al Servicio Público de Empleo Estatal cuando dichos centros presenciales estén ubicados en más de una comunidad autónoma**.

Igualmente, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la acreditación e inscripción de los centros móviles cuando su actuación formativa se desarrolle en más de una comunidad autónoma. Asimismo, podrán solicitar su acreditación e inscripción al citado organismo las entidades de formación que dispongan de instalaciones y recursos formativos permanentes en más de una comunidad autónoma.

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos destacados del apartado 2 por Sentencia del TC 81/2017, de 22 de junio. Ref. BOE-A-2017-8466

3. Para la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación en la especialidad o especialidades formativas de que se trate, aquellas deberán disponer de instalaciones y recursos humanos suficientes que garanticen su solvencia técnica para impartir la formación, tanto teórica como práctica, así como la calidad de la misma. Las instalaciones y recursos podrán ser propios o bien de titularidad de terceras entidades privadas o públicas cuando ello no implique subcontratar la ejecución de la actividad formativa, debiendo aportar en este caso el correspondiente acuerdo o contrato de disponibilidad.

Cuando la formación esté dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, las entidades de formación deberán reunir, para su acreditación y el mantenimiento de esta, los requisitos especificados en la normativa reguladora de los correspondientes certificados de profesionalidad. Respecto de las demás especialidades formativas, tales requisitos serán los especificados en el Catálogo previsto en el artículo 20.3.

4. Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, deberán presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado anterior. La presentación de la declaración responsable habilitará para el inicio de la actividad desde el momento de la presentación. La Administración Pública competente procederá a inscribir de oficio a la entidad de formación en el registro sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.

Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas deberán, asimismo, presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable con arreglo al modelo específico que se desarrolle para ello.

Por su parte, las entidades de formación interesadas en impartir las especialidades formativas dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad deberán presentar ante la Administración pública competente una solicitud de acreditación, considerándose estimadas las no resueltas en el plazo de seis meses desde la fecha de su presentación.

En todo caso, la acreditación y/o inscripción será única y válida para la prestación de servicios en todo el territorio nacional, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

5. Cada uno de los registros habilitados por las Administraciones públicas competentes deberá estar coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación previsto en el artículo 20.4.

Tanto los registros habilitados por las Administraciones competentes como el Registro Estatal a que se refiere el párrafo anterior incorporarán y publicarán la información relativa a

las entidades que hayan sido objeto de sanción como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable.

A estos efectos, las autoridades competentes para imponer las sanciones las comunicarán a la administración pública competente, conforme a lo previsto en el apartado 2, para incorporar esta información en el correspondiente registro.

Artículo 16. *Obligaciones de las entidades de formación.*

1. Son obligaciones de las entidades de formación que impartan formación en el sistema de formación profesional para el empleo:

a) Cumplir en la impartición de las acciones formativas las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de disposición legal o reglamentaria, incluida la obligación de impartir la formación en los espacios y con los medios formativos acreditados y/o inscritos para tal fin.

b) Facilitar y corresponsabilizarse en el seguimiento de la participación de los alumnos, del aprendizaje y su evaluación, así como en la investigación de metodologías y herramientas necesarias para la puesta al día del sistema.

c) Someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes, cuyos resultados se incorporarán a los registros en los que estén inscritas.

d) Mantener las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción de la especialidad.

e) Colaborar en los procesos para la selección de participantes y para su inserción en el mercado de trabajo cuando sean desempleados, específicamente en la forma que lo determine por la Administración competente en cada una de las iniciativas que se convoquen.

f) Comunicar a la Administración pública competente para mantener la inscripción como entidad de formación cualquier cambio de titularidad o de forma jurídica de la misma.

2. Sin perjuicio del régimen de sanciones e infracciones previsto en el artículo 19, la Administración pública competente, previo trámite de audiencia y, en su caso, subsanación de incidencias por un plazo máximo de un mes, podrá dictar resolución por la que se acuerde la baja en el registro de la entidad de formación o de la correspondiente especialidad, según los casos, cuando se incumpla alguna de las obligaciones señaladas anteriormente.

CAPÍTULO IV

Control de la formación y régimen sancionador

Artículo 17. *Seguimiento y control.*

1. Con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas, estas deberán ser objeto de un seguimiento y control efectivo por las administraciones competentes que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y que abarcará, más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, la evaluación de los resultados de la formación, contribuyendo así a garantizar su calidad.

Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa, de acuerdo con lo que determine la administración competente, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación.

2. Asimismo, deberá garantizarse un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. A tal efecto, elaborarán un plan anual de seguimiento en sus respectivos ámbitos de actuación teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Los resultados agregados de los diferentes planes de seguimiento y control se incorporarán a un informe que, con carácter anual, se elevará al citado órgano de participación y será de pública difusión.

Artículo 18. *Refuerzo del control y la capacidad sancionadora.*

1. Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. Asimismo, se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá contar con estructuras especializadas en materia de formación profesional para el empleo, para lo que se constituirá, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una Unidad Especial de Inspección, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, cuando estas hayan dispuesto en los correspondientes planes de actuación territorial que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asuma actuaciones concretas y determinadas en materia de formación profesional para el empleo, en los términos previstos en la normativa autonómica. La ejecución de dicho programa de inspección contará en todo caso con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección.

3. Para la ejecución de las actividades de seguimiento y control de la formación señaladas en el artículo 17, las Administraciones públicas competentes podrán recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes, destinando para ello una financiación que no podrá superar el 5 por ciento de los fondos de formación gestionados en el respectivo ámbito competencial. Estas entidades deben ser ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada por terceros.

El mencionado apoyo en el desarrollo de los citados planes no podrá suponer, en ningún caso, la delegación de las potestades públicas asociadas al seguimiento y control de la actividad formativa.

Artículo 19. *Infracciones y sanciones.*

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En lo no previsto en el régimen de infracciones y sanciones establecido en el párrafo anterior, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones y de la actividad formativa por los órganos competentes en la materia.

No obstante, la legislación autonómica podrá disponer otras fórmulas de inspección en materia de formación profesional para el empleo.

3. Las sanciones impuestas por las infracciones graves y muy graves en materia de formación profesional para el empleo que den lugar a que la subvención sea declarada indebida por el órgano concedente, una vez firmes, se incluirán en la Base de Datos Nacional de Subvenciones a que se refiere el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La inclusión en la Base de Datos se realizará mediante comunicación de las autoridades competentes para imponer las sanciones, en la forma, plazos, contenido y modo de envío previsto en el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La cesión de datos de carácter personal que debe efectuarse a la Intervención General de la Administración del Estado no requerirá el consentimiento del afectado. En este ámbito no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. Las exclusiones del acceso a subvenciones por un período determinado, como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable, afectarán también a aquellas entidades de formación de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquellas.

5. Las conductas constitutivas de infracción administrativa derivadas del ejercicio del control financiero de las subvenciones y plasmadas en los informes que realicen la Intervención General de la Administración del Estado, de las comunidades autónomas o de las corporaciones locales, así como los órganos que, de acuerdo con la normativa comunitaria, tengan atribuidas funciones de control financiero, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

CAPÍTULO V

Sistemas de información, evaluación y calidad

Artículo 20. *Sistema integrado de información.*

1. El sistema integrado de información recogerá una información completa y actualizada acerca de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la evaluación de su impacto sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y que garantice la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, cualquiera que sea la iniciativa bajo la cual se desarrolle. Esta información quedará recogida en un fichero único, accesible para todas las Administraciones competentes.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las comunidades autónomas, definirá los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la puesta en marcha del sistema integrado de información y del referido fichero. Asimismo, completará y desarrollará los siguientes instrumentos de transparencia y difusión del sistema: la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación.

2. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, y en todo caso la recibida de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una Cuenta de Formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los servicios públicos de empleo velarán por la fiabilidad de la información que incorporen a esta cuenta y efectuarán, en tiempo y forma, las anotaciones correspondientes.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Catálogo de Especialidades Formativas, que contendrá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, incluida la dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, así como los requerimientos mínimos tanto del personal docente y de los participantes como de las instalaciones y equipamientos para la impartición de cada especialidad formativa.

La actualización permanente del Catálogo preverá medios ágiles para la incorporación al mismo de nuevas especialidades formativas y la respuesta a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes. Asimismo, deberá efectuarse una revisión periódica de las mismas en un plazo no superior a cinco años a partir de su inclusión en el Catálogo.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del citado Catálogo, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización.

4. Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que estará coordinado, con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las comunidades autónomas para la inscripción de las entidades de formación en sus respectivos territorios, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 e integrará la información de dichos registros.

Este registro estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación inscritas mediante indicadores objetivos y transparentes.

Artículo 21. *Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

Este plan anual de evaluación se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Asimismo, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.

b) El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.

c) La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.

d) Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.

e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

3. En la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas. Esta evaluación se incorporará al plan anual previsto en el apartado 1.

4. A las anteriores evaluaciones se sumarán cuantas otras se estimen necesarias para dar respuesta a objetivos e indicadores concretos previamente definidos. Estas evaluaciones se realizarán por entidades externas especializadas e independientes, ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada para terceros. Asimismo, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales podrán acordarse evaluaciones interadministrativas acerca de la calidad y el impacto de la formación profesional para el empleo en los distintos ámbitos.

5. Las Administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones previstas en los apartados anteriores, destinando para ello un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

Artículo 22. *Calidad de la formación.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo velarán por la calidad de la formación en sus respectivos ámbitos competenciales. Para ello, se guiarán por las previsiones de seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento, así como por sus objetivos y principios de actuación, en particular, en lo referente a:

a) La orientación a resultados, así como el seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones y del cumplimiento de objetivos.
b) La identificación de costes y difusión de buenas prácticas.
c) La oferta de formación a los demandantes de empleo como instrumento de activación y reinserción, reforzando la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo.
d) El ajuste y adecuación de la formación a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.
e) La apertura a la sociedad, favoreciendo la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, a través de los correspondientes instrumentos de colaboración.

2. Las entidades de formación que impartan la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados deberán suscribir, con carácter previo a la percepción de financiación pública, un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos. Este compromiso estará referido al seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, a su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición.
3. El Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las comunidades autónomas, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan vayan dirigidas a formadores de dos o más comunidades autónomas se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional, que recibirán del Servicio Público de Empleo Estatal la financiación acordada en el seno de las respectivas Comisiones de Coordinación y Seguimiento, y cuando vayan dirigidas específicamente a formadores de una comunidad autónoma serán gestionadas en el ámbito autonómico.
Este plan se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

CAPÍTULO VI

Gobernanza del sistema

Artículo 23. *Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el principal órgano estatal de consulta y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En esta materia, y en lo que no sea objeto de informe preceptivo por el Consejo General de Formación Profesional, el citado órgano desarrollará, además de las funciones establecidas en esta ley, las que se establezcan reglamentariamente.
2. El Consejo, de carácter paritario y tripartito, desarrollará las siguientes funciones en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema.

b) Emitir informe preceptivo sobre el escenario plurianual y el informe anual a los que se refieren los artículos 4 y 5, sobre el proyecto de norma reglamentaria a que se refiere el artículo 26.4 de esta ley y sobre los demás proyectos de normas del sistema de formación profesional para el empleo.

c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas previstas en esta ley.

d) Proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.

e) Aprobar las orientaciones del Plan anual de seguimiento y control de la formación para el empleo e informar sobre el Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del sistema, a que se refiere el artículo 21, y sobre el Plan para el perfeccionamiento del profesorado, contemplado en el artículo 22, ambos de esta ley.

f) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que, en el marco de las materias a que se refiere la presente ley, se realicen en el ámbito de la Administración General del Estado y en el de las comunidades autónomas.

g) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

h) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el artículo 26 de esta ley.

i) Conocer el informe anual de «Prospección y detección de necesidades formativas» y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

j) Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de los principios y fines del sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mantener su coherencia y la vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Artículo 24. *Administraciones públicas competentes y coordinación del sistema.*

1. Cada Administración pública velará por la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en su ámbito competencial, en coherencia y coordinación con la correspondiente a otras Administraciones.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas llevarán a cabo su colaboración, coordinación y cooperación en esta materia a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.a) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

2. En el ámbito estatal, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en los siguientes supuestos:

a) Las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

b) Programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y requieran de la intervención del Servicio Público de Empleo Estatal para garantizar una acción coordinada y homogénea. Reglamentariamente se determinarán los supuestos en los que concurren estos requisitos.

c) Acciones formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado según lo dispuesto en el artículo 13.h).4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

d) Acciones formativas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas ciudades autónomas, según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

3. En el ámbito autonómico, los órganos o entidades competentes para la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo serán los que determinen las comunidades autónomas.

4. Las comunidades autónomas deberán proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre la formación desarrollada en sus respectivos ámbitos, incluida la

necesaria para la justificación de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con la información estadística del conjunto del Estado.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a las comunidades autónomas información sobre la formación ejecutada en el conjunto del Estado, incluida la que se ejecute a través del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el citado organismo velará por el cumplimiento de las obligaciones de información de las comunidades autónomas y comunicará a éstas las subsanaciones que resulten necesarias.

En las normas o convenios de colaboración que incorporarán los criterios objetivos de distribución de fondos aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en cada ejercicio, se fijarán junto con las condiciones de gestión establecidas en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones de información recogidas en este apartado.

Artículo 25. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos con el límite entre doce a dieciocho miembros por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un miembro por cada comunidad autónoma y el número de miembros de la Administración General del Estado que resulte necesario para que esta tenga una representación mayoritaria en dicho órgano. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, los patronos no percibirán retribución alguna por el ejercicio de su cargo. Sin perjuicio de lo anterior, los patronos tendrán derecho al reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención debidamente justificados, en las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Respecto de aquellos patronos que no figuren expresamente señalados en el artículo 8 o en el anexo 1 del citado Real Decreto, se estará a lo dispuesto en la disposición final segunda del mismo.

La presidencia la ostentará el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado, las actividades que le sean atribuidas reglamentariamente. En todo caso, actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Artículo 26. *Estructuras paritarias sectoriales.*

1. En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias agruparán a sectores afines conforme al mapa sectorial que apruebe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Las Estructuras Paritarias Sectoriales tendrán, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.
e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.
i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

3. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.
c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

4. Reglamentariamente se determinará el marco de funcionamiento, plazos, criterios, condiciones y obligaciones de información que deben cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de su financiación, previo informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Estas Estructuras Paritarias se dotarán de un reglamento de funcionamiento, y contarán con apoyo técnico cualificado y financiación suficiente para que puedan desarrollar las funciones encomendadas.

Disposición adicional primera. *Apoyo a pequeñas y medianas empresas.*

Los servicios públicos de empleo, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en sus respectivos ámbitos sectoriales y territoriales, promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.

Disposición adicional segunda. *Impulso al cheque de formación.*

En el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se analizará de manera conjunta entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, la puesta en marcha del cheque de formación, así como los mecanismos para su evaluación.

Disposición adicional tercera. *Impulso a instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.*

Con el objetivo de acercar la formación profesional para el empleo a las necesidades reales de la economía productiva, se impulsarán algunos instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, para reforzar su calidad y eficacia, así como su adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo. A estos efectos, y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas que resulten necesarias para:

a) Actualizar el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad de acuerdo con un procedimiento ágil y acorde a necesidades de un mercado laboral cambiante, así como con las actualizaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

b) Potenciar la red de Centros de Referencia Nacional, fomentando su colaboración en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de entidades de formación colaboradoras y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

c) Impulsar los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, con mejoras que favorezcan su continuidad, agilidad y eficiencia para garantizar la calidad y las oportunidades de cualificación, en igualdad de condiciones, para todos los trabajadores.

d) Desarrollar un sistema integrado y accesible a todas las personas trabajadoras, especialmente a las personas con discapacidad, de información y orientación laboral que, sobre la base del perfil individual, facilite el progreso en la cualificación profesional de los trabajadores a través de la formación y el reconocimiento de la experiencia laboral.

Disposición adicional cuarta. *Elaboración de estadísticas.*

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, adoptará las medidas necesarias para que las estadísticas que se elaboren en el ámbito de todo el territorio del Estado incluyan no sólo la formación realizada en el marco de esta ley, sino también aquella que realicen las empresas con financiación propia y las Administraciones Públicas para sus empleados.

Disposición adicional quinta. *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo adoptará la denominación de la Fundación prevista en el artículo 25 y ajustará su composición a las condiciones previstas por el citado artículo.

Se autoriza a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para que, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de esta ley y con cargo a su presupuesto, adopte las medidas técnicas y económicas que resulten necesarias a fin de adecuar sus estatutos y organización a lo establecido en esta ley.

Disposición adicional sexta. *Financiación de las actividades de prospección y planificación.*

La financiación de las actividades previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 26, así como las que se pudieran llevar a cabo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 10.2, se realizará a través del presupuesto asignado a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o de las administraciones competentes, en sus respectivos ámbitos territoriales, según corresponda, y su distribución se realizará en función de la actividad efectivamente realizada. En ningún caso, la realización de una misma actividad podrá financiarse por más de una vía de financiación.

Asimismo, se podrá indemnizar a los participantes en dichas actividades por sus gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento.

Disposición adicional séptima. *Evaluación de las medidas de apoyo a la contratación.*

El Gobierno desarrollará un análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en vigor en todos los ámbitos territoriales que deberá presentar antes del 31 de mayo de 2016. Dicho análisis evaluará la eficacia de las medidas de apoyo a la contratación en vigor para el cumplimiento de sus objetivos, su impacto presupuestario y valorará la conveniencia de mantener los incentivos o de destinar esos recursos a otras iniciativas en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Disposición adicional octava. *Remanentes de crédito incorporables.*

(Derogada)

Disposición adicional novena. *Gasto público.*

Las medidas incluidas en esta ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración.

Disposición adicional décima. *Límites a los pagos anticipados.*

En el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades locales, así como a las entidades cuya titularidad corresponda íntegramente a las anteriores, en el marco de las iniciativas de formación previstas en esta ley se podrán establecer pagos anticipados de hasta el 100 por ciento de la ayuda concedida.

Disposición adicional undécima. *Financiación de acciones de fomento del empleo en 2015.*

Con vigencia exclusiva para el año 2015, se mantiene la posibilidad de destinar el 20 por ciento de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo que financiarán las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, así como los programas públicos de empleo formación, a la realización de acciones de fomento del empleo incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo, en las que participen personas inscritas como demandantes de empleo, previo informe del Servicio Público de Empleo competente, en los términos establecidos en la disposición adicional octogésima novena de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

Disposición adicional duodécima. *Comunidad Autónoma del País Vasco.*

Esta ley se aplicará en la Comunidad Autónoma del País Vasco de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, en el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, y en la Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.*

1. Hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las siguientes previsiones:

a) El régimen de concurrencia competitiva abierta sólo a entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, en los supuestos en los que así está

previsto conforme al artículo 6.5. Estas entidades, además de cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 16, no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

b) La financiación sólo de acciones formativas realizadas a partir de su concesión o adjudicación.

c) El pago anticipado de las subvenciones, si lo hubiere, conforme a lo recogido en el segundo párrafo del artículo 6.8.

d) El impulso al cheque formación previsto en el artículo 6.5, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda.

e) En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se comunique a partir de la publicación de esta ley, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño. Asimismo, será de aplicación a dichas acciones formativas la duración mínima de éstas establecida en el artículo 8.2, los porcentajes de costes indirectos y de costes de organización fijados en el artículo 7.3, los porcentajes de cofinanciación establecidos en el artículo 9.5.

Asimismo, las convocatorias de formación de oferta que se publiquen a partir de la entrada en vigor de la presente ley aplicarán el límite del 10 por ciento en la financiación de los costes indirectos.

f) Las empresas, además de poder organizar e impartir la formación de sus trabajadores por sí mismas, podrán optar por encomendar la organización e impartición de la formación a entidades externas, en los términos establecidos en los artículos 9.3 y 12.

g) Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de una entidad de formación que actúe como beneficiaria o proveedora de la formación de oferta para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione con los límites señalados en el artículo 14.2.c).

h) Para la ejecución de los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados no será obligatoria la suscripción, con las entidades de formación que resulten adjudicatarias, del convenio previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 24 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2. Los órganos que hayan aprobado convocatorias de subvenciones pendientes de resolver a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, anularán las disposiciones que sean contrarias a lo previsto en relación con las materias señaladas en las letras a), b) y c) del apartado 1, así como con el límite del 10 por ciento en la financiación de costes indirectos.

Se exceptúan, durante el presente año 2015, de lo previsto en el párrafo anterior aquellas convocatorias de formación para el empleo de los empleados públicos ya publicadas a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, realizadas en el marco y con los requisitos establecidos en el Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones Públicas.

3. Los porcentajes de financiación máximos previstos en el artículo 7.3 para los costes indirectos, así como para los costes de organización en la formación programada por las empresas, serán de aplicación a los costes asociados y a los costes de organización respectivamente.

Disposición transitoria segunda. *Competencias transversales prioritarias para 2015.*

Hasta tanto no se elabore el escenario plurianual ni el informe anual de necesidades formativas a que se refieren los artículos 4 y 5, tendrán la consideración de acciones prioritarias a efectos de la programación formativa, al menos, aquéllas relacionadas con las competencias de idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros, jurídicos y del funcionamiento de las Administraciones públicas.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de los contratos predoctorales vigentes a la fecha de entrada en vigor de esta ley.*

La modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introducida por la disposición final sexta de esta ley podrá ser de aplicación a los contratos predoctorales celebrados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio hasta la suscripción de convenios entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.*

Hasta tanto no se suscriba entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas el correspondiente convenio sobre el intercambio de la información necesaria para el seguimiento y control de la iniciativa de formación regulada en el artículo 9 y de los permisos individuales de formación, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el seguimiento y control de las acciones formativas programadas por las empresas con centros de trabajo radicados en el ámbito de una misma comunidad autónoma.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley.
2. Quedan derogadas expresamente la disposición adicional sexta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la disposición adicional quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Asimismo, quedan derogados el capítulo I y la disposición transitoria del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y la competencia para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica respectivamente.

Asimismo, la disposición final séptima se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.16.ª y 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad y del régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente.

Disposición final segunda. *Unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Mediante orden de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social organizará, en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central, una Unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control a que se refiere el artículo 3, apartados 1.3.1 y 1.4.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de las bonificaciones subvenciones y ayudas en materia de formación profesional para el empleo cuya competencia esté atribuida a la Administración General del Estado. Las funciones encomendadas a esta Unidad especial serán compatibles con el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que en esta materia tienen atribuidas las Direcciones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

La creación y funcionamiento de la Unidad especial, así como la dotación de su relación de puestos de trabajo, no supondrá aumento de gasto público.

Disposición final tercera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Los apartados 2 y 3 del artículo 2 quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional para el empleo.»

Dos. El apartado 1 del artículo 5 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo.»

Tres. El título de la subsección 1.ª de la sección 3.ª del capítulo II queda redactado en los siguientes términos:

«Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.»

Cuatro. El apartado 4 del artículo 14 queda redactado como sigue:

«4. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.»

Cinco. El apartado 6 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

a) Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

b) Ejecutar acciones formativas que no guarden relación con la actividad empresarial.

c) Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.»

Seis. El artículo 16 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, incumplir los mismos.

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en

todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.

3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.

4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.

5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas.

g) La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).»

Siete. El título de la sección 1.ª del Capítulo III queda redactado como sigue:

«Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados.»

Ocho. Se modifica el apartado 9 del artículo 22 en los siguientes términos:

«9. Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiendo producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.»

Nueve. Se añade un nuevo apartado 15 al artículo 22, con la siguiente redacción:

«15. Incumplir, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, los requisitos de cada acción formativa establecidos por la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, cuando haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas, salvo cuando la infracción sea calificada como muy grave de acuerdo con el artículo siguiente.

Dichas entidades responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente bonificadas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.»

Diez. La letra h) del apartado 1 del artículo 23 queda redactada del siguiente modo:

«h) Incurrir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, en el falseamiento de documentos o en la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de bonificaciones en materia de formación profesional para el empleo.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.»

Once. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

«En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma indebida por cada acción formativa.»

Doce. El último párrafo del artículo 40.1.f) queda redactado en los siguientes términos:

«Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.»

Trece. Se modifica el título de la subsección 3.ª de la sección 2.ª del capítulo VI, que queda redactado del siguiente modo:

«Sanciones accesorias a los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, subvenciones y ayudas para la formación profesional para el empleo y protección por desempleo.»

Catorce. La rúbrica y el apartado 1 del artículo 46 quedan redactados en los siguientes términos:

«Artículo 46. *Sanciones accesorias.*

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en

el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.*

Se modifica el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 26. *Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a los fines y principios establecidos en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional y en la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. Sin perjuicio de las competencias de ejecución de las comunidades autónomas, la Administración General del Estado, en el ejercicio de su competencia normativa plena, ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema. Por su parte, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, la planificación, la programación, el control, el seguimiento, la evaluación y la difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados, en los términos previstos en la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta participación se llevará a cabo directamente o a través de estructuras paritarias sectoriales.

3. En el marco de la planificación estratégica del conjunto del sistema, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la participación de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las organizaciones representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

4. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dispondrá de una financiación suficiente, estable y equitativa, que incluirá la proveniente de la cuota de formación profesional, con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa de las distintas Administraciones públicas.

Las Administraciones competentes, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán decidir la implantación

progresiva de un cheque formación para trabajadores desempleados delimitando los sectores en los que se aplicará. A tal efecto, reglamentariamente se determinarán los requisitos y condiciones para su disfrute. Asimismo, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se analizará su puesta en marcha y los mecanismos para su evaluación.

5. Las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos.

6. Las Administraciones públicas competentes promoverán el mantenimiento de una red de entidades de formación, públicas y privadas, que junto a sus centros propios, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad.

Asimismo, realizarán un seguimiento y control efectivo de las acciones formativas, que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a la garantía de su calidad. Para ello, reforzarán sus instrumentos y medios de control, así como su capacidad sancionadora a través de una Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

8. El sistema de formación profesional para el empleo contará con un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, que quedará recogida en un portal único que interconecte los servicios autonómicos de empleo con el estatal y haga que sus formatos sean homogéneos.

9. La Administraciones públicas competentes impulsarán su colaboración y coordinación para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del sistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo, como garantía de calidad de la formación, de manera que permitan conocer su impacto en el acceso y mantenimiento del empleo.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El artículo 21 queda redactado como sigue:

«Artículo 21. *Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.*

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.

2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2.

Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado 3.»

Dos. La disposición adicional duodécima queda redactada como sigue:

«Disposición adicional duodécima. *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.»

Disposición final sexta. *Modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

Se modifica el párrafo c) del artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a seis años.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato».

Disposición final séptima. *Modificación del Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.*

Se añade una nueva disposición adicional décima en el Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. *Personal de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.*

A efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud, los funcionarios en activo al servicio de la Diputación Foral, Ayuntamientos, Concejos y Entidades Administrativas de Navarra así como los pensionistas encuadrados en los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra, se entenderán incluidos respectivamente en los párrafos 1.º y 2.º del artículo 2.1.a) de este real decreto.

Asimismo, los familiares de unos y otros, que se encuentren en alguno de los supuestos y cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3, tendrán la condición de beneficiarios de aquellos a efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud.»

Disposición final octava. *Modificación de disposiciones reglamentarias.*

Las normas reglamentarias que son objeto de modificación por esta ley podrán ser modificadas en el futuro por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final novena. *Habilitación reglamentaria.*

En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno, en el ámbito de sus competencias, dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en los artículos 9.4 y 14.1.

§ 12

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 159, de 5 de julio de 2017
Última modificación: 29 de septiembre de 2021
Referencia: BOE-A-2017-7769

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y previamente el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral ha acometido una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 29 de julio de 2014, recogía un compromiso con el desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la voluntad de trabajar para transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social.

De conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de 29 de julio de 2014, esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber, la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo; así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En última instancia, se trata de consolidar en el sistema productivo español una cultura de formación profesional y favorecer con ello la mejora de la empleabilidad de los trabajadores que facilite la creación de empleo.

La nueva Ley 30/2015, de 9 de septiembre, tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad; contribuir a la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación laboral; y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.

Esta transformación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo permitirá, en un contexto de recuperación económica, contribuir a la competitividad empresarial y mejorar la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores. Se trata de ahondar en la nueva cultura del empleo en la que nuestro país está inmerso, garantizando el derecho a la formación permanente introducido en la reforma laboral de 2012.

Además, la reforma pretende alcanzar otros objetivos de carácter instrumental como son:

Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar debilidades e ineficiencias en la gestión de fondos públicos, en este caso ligados al empleo.

Coordinar a todos los actores y a las Administraciones Públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado.

Para conseguir estos objetivos, Gobierno, comunidades autónomas y agentes sociales colaborarán en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral podrá impartirse en modalidad presencial, teleformación o mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores. No se incluye, por tanto, la formación a distancia convencional prevista en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que tal como se señala en el Preámbulo de dicha Ley, se suprime, potenciándose la formación online, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación. No obstante, esta supresión de la formación a distancia convencional es únicamente a efectos de su exclusión del sistema de formación profesional para el empleo y de su financiación con fondos públicos. Por ello, teniendo en cuenta la importancia y el carácter muy acuñado que esta formación a distancia convencional ha venido teniendo tradicionalmente, se mantiene la posibilidad de impartición de formación en esta modalidad, siempre que se desarrolle en el ámbito privado no financiado con fondos públicos.

Por otro lado, las políticas activas de empleo en España a partir de 2013, siguen una nueva Estrategia basada en las líneas de actuación que fueron acordadas con las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 11 de abril de 2013, dando como resultado un nuevo modelo de políticas activas de empleo, más eficaz y acorde con la distribución de competencias entre los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco de la unidad de mercado.

Este nuevo modelo se ha plasmado en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, que ha constituido el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el Servicio Público de Empleo Estatal como desde los servicios públicos de empleo autonómicos, para la consecución de objetivos comunes y con un compromiso con la transparencia, la evaluación y la orientación a resultados.

Previamente, mediante el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio (actualmente Ley 18/2014, de 15 de octubre) de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia se modificó la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para adecuarla al nuevo modelo de políticas activas de empleo. Esta ley ha sido derogada por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, habiéndose integrado en este texto legal las mencionadas modificaciones.

Asimismo, una de las piezas claves de la reforma de las políticas de activación para el empleo es la renovación del marco normativo actual, estableciendo un nuevo marco legal de las acciones y medidas de políticas activas de empleo adecuado al nuevo modelo que sustituya al actualmente vigente y con la implantación de un nuevo modelo de distribución de fondos orientado al cumplimiento de objetivos. Esto se está abordando, además de con la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, mediante el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, con la elaboración de nuevos reglamentos, entre ellos la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aprobada por Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, y del Reglamento de Formación Profesional para el Empleo, dentro de la reforma del sistema de formación profesional para el empleo, que se instrumenta mediante esta norma.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, prevé de forma expresa el desarrollo reglamentario de determinados contenidos recogidos en la misma, además de su desarrollo con carácter general.

No obstante, dicho desarrollo reglamentario no se agota en este real decreto, pues para determinados aspectos se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las comunidades autónomas, han emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y el Consejo General de Formación Profesional, y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de julio de 2017,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo. En particular, tiene por objeto la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

2. El ámbito de aplicación de este reglamento se extiende a todo el territorio nacional con la finalidad de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que mejore la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, y que responda a las necesidades del sistema productivo y la competitividad empresarial, contribuyendo a un modelo productivo basado en el conocimiento.

Artículo 2. *Planificación y evaluación del sistema de formación profesional para el empleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Ministerio de Empleo y Seguridad social, elaborará cada 3 años un escenario plurianual para la planificación de las iniciativas del sistema de formación profesional para el empleo que responda a las necesidades formativas de los trabajadores ocupados y desempleados así como del sistema productivo y teniendo en cuenta la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Este escenario plurianual identificará la proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el citado periodo.

El escenario plurianual se elaborará con informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y en su diseño participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las comunidades autónomas, las estructuras paritarias sectoriales y las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de las entidades de la economía social en su ámbito específico, y podrán colaborar además otros departamentos ministeriales, observatorios y expertos en la materia. Para su elaboración se utilizará, entre otras, la información contenida en el sistema integrado de información establecido en el artículo 20 de Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

2. En el marco del citado escenario plurianual, anualmente el Observatorio del Servicio Público de Empleo estatal, en coordinación y cooperación con las comunidades autónomas y con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará un informe de prospección y necesidades formativas sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos que tendrá en cuenta los resultados del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia al que se refiere el artículo 21.1 de la citada Ley, y que dará a

conocer al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el último trimestre del año anterior a su ejecución.

3. De acuerdo con lo establecido en el citado artículo 21.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente el Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, contemplado en el apartado anterior.

La metodología del proceso de evaluación para la elaboración del mencionado Plan y su contenido se presentarán al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el primer trimestre del año siguiente al del ejercicio a evaluar. El correspondiente Informe de Ejecución del Plan de evaluación se someterá a informe de dicho Consejo en el último trimestre de ese año, e incluirá entre otros aspectos los resultados, conclusiones y recomendaciones del mismo.

Artículo 3. *Acciones formativas y áreas prioritarias.*

1. Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En todo caso, la oferta formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad tendrá carácter modular, sin perjuicio de poder ofertarse de forma completa, con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

2. En la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados, las acciones formativas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y su duración, contenidos y requisitos de impartición serán los establecidos en el mismo, así como en los reales decretos de aprobación de los certificados de profesionalidad respecto de las acciones formativas dirigidas a la obtención de los mismos.

Asimismo, las iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas al citado Catálogo de Especialidades Formativas. En este caso, la duración, contenidos y requisitos de impartición de las acciones formativas serán los que determinen las propias empresas. No obstante, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, y, en todo caso, las que tengan una duración inferior a dos horas.

3. En el Registro Estatal de Entidades de formación figurarán con la condición de acreditadas aquellas entidades que impartan especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad incluidas en el Catálogo citado en el apartado anterior. Asimismo, figuraran con la condición de inscritas las entidades de formación que impartan especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que estén incluidas en dicho Catálogo, así como las entidades de formación que deseen impartir formación profesional para el empleo distinta de las especialidades formativas previstas en el Catálogo de especialidades formativas, dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores. Las Administraciones Públicas competentes realizarán los procedimientos de acreditación e inscripción de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en los términos que se establezca mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3, mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá la estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas y del Registro Estatal de Entidades de Formación, que se utilizará en la programación y ejecución de las acciones formativas, así como en los

procedimientos de actualización permanente a que se refieren los apartados 3 y 4 del artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. A efectos de la programación formativa se consideran áreas prioritarias las dirigidas a anticipar las necesidades de cualificación del sistema productivo así como a cubrir las necesidades actuales y las orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores y/o con mejores perspectivas de empleo o necesidades vinculadas con los sectores productivos que tengan regulaciones específicas, de conformidad con lo que establezcan al respecto el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta las prioridades señaladas por las Estructuras Paritarias Sectoriales, los servicios públicos de empleo deberán especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario.

6. La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias, salvo cuando en la formación programada por las empresas para sus trabajadores la impartición de la acción formativa se concentre en una sola jornada con duración superior a la señalada. En todo caso, el número de horas destinadas a las acciones formativas deberán respetar los límites señalados legal o convencionalmente. En estos límites estarán incluidas, cuando procedan, las horas del módulo de formación práctica en centros de trabajo correspondiente a cada certificado de profesionalidad, así como las de las prácticas profesionales no laborales de la formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Cuando las acciones formativas se impartan en la modalidad de teleformación, el número de horas indicado en el párrafo anterior estará referido tanto a la formación de los participantes como a la dedicación del tutor-formador.

Artículo 4. *Modalidades y límites de impartición.*

1. Las acciones formativas podrán impartirse en modalidad presencial, teleformación y mixta. Se entiende por modalidad mixta la que combine para la impartición de una misma acción formativa las modalidades presencial y de teleformación. Se considerará modalidad de teleformación cuando la parte presencial que la acción formativa precise sea igual o inferior al 20 por ciento de su duración total.

2. Cuando la formación se desarrolle en todo o en parte mediante teleformación, esta modalidad de impartición deberá realizarse a través de una plataforma virtual de aprendizaje que posibilite la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar y que asegure la gestión de los contenidos, un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, su seguimiento continuo y en tiempo real, así como la evaluación de todo el proceso. La impartición deberá contar con una metodología apropiada para esta modalidad, complementada con asistencia tutorial, y deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño universal o diseño para todas las personas que se establezcan mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Cuando la formación se dirija a la obtención de certificados de profesionalidad, tales requisitos, así como los certificados que se podrán impartir en la modalidad de teleformación, serán los establecidos en la normativa específica reguladora de los mismos.

En la formación impartida mediante teleformación deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

Los tutores-formadores que impartan formación en la modalidad de teleformación deberán contar con formación o experiencia verificables en esta modalidad y cumplir las funciones que se establezcan en la orden ministerial señalada en este apartado. En el caso de formación vinculada a certificados de profesionalidad además deberán cumplir las prescripciones específicas que se establecen para cada certificado de profesionalidad.

Cuando la formación se dirija a la obtención de certificados de profesionalidad en la modalidad de teleformación, las tutorías presenciales respetarán el número máximo de alumnos para los que estuviera acreditada la entidad en la modalidad presencial.

3. La formación impartida mediante la modalidad presencial deberá realizarse con criterios de calidad que posibiliten una formación por competencias y un proceso de aprendizaje acorde con la misma, así como su seguimiento y evaluación. A estos efectos se entenderá como competencias la adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades.

4. Esta formación presencial se organizará en grupos de 30 participantes como máximo. En la formación vinculada con certificados de profesionalidad el máximo será de 25 participantes.

5. En las acciones formativas mixtas, los límites señalados en los apartados anteriores se aplicarán en función de la respectiva modalidad de impartición.

Artículo 5. *Destinatarios de las iniciativas de formación.*

1. Podrán ser destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores ocupados y desempleados, en los términos que a continuación se señalan:

a) De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en la formación programada por las empresas, regulada en el capítulo II, podrán participar los trabajadores asalariados que presten sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, podrán participar en esta iniciativa de formación en las condiciones que se determinen, los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de la cuota por el concepto de formación profesional.

b) En la oferta formativa para trabajadores ocupados, regulada en el capítulo III, podrán participar los trabajadores señalados en la letra a), así como los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización aún no contemple el pago de la cuota por el concepto de formación profesional. Asimismo, podrán participar los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre que las acciones formativas en las que participen estén relacionadas con este ámbito de atención prioritaria para los poderes públicos y se tengan en cuenta las prioridades propuestas por las estructuras paritarias sectoriales correspondientes y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo.

En la citada oferta formativa podrán participar además las personas desempleadas señaladas en la letra c) de este apartado en el porcentaje que determine cada Administración Pública competente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento. Dicha participación no podrá superar, en cualquier caso, el 30 por ciento del total de participantes programados. A tal efecto, la consideración como trabajadores ocupados o desempleados vendrá determinada por la situación laboral en que se hallen al inicio de la formación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2.c) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, los trabajadores pertenecientes a la plantilla de cualquier entidad de formación que imparta formación profesional para el empleo, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes programados sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

c) En la oferta formativa para trabajadores desempleados, regulada en el capítulo IV, podrán participar las personas trabajadoras en situación de desempleo, inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. No será precisa la inscripción como demandante de empleo cuando una norma específica así lo prevea, y en particular en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, con carácter general, la oferta

formativa para trabajadores desempleados otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.

d) En los permisos individuales de formación podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.

e) En la formación en alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca la normativa específica reguladora de la formación dual inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje y de los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.

f) Asimismo, podrán participar en las acciones de formación profesional para el empleo los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, las personas en situación de privación de libertad y los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.

g) En el ámbito de la formación profesional para el empleo, en la iniciativa de formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de formación de iniciativa privada dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad podrán participar los trabajadores ocupados o desempleados que cumplan los requisitos de acceso establecidos en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad. Asimismo, podrán participar en esta iniciativa aquellos trabajadores que no cumpliendo estos requisitos realicen acciones formativas de competencias clave que den acceso a los mismos.

2. A fin de facilitar el acceso a la oferta de formación profesional para el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, las Administraciones Públicas competentes podrán establecer prioridades para su participación en las acciones formativas, considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo, así como las propuestas y recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual contemplados en el artículo 2.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.k) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.

3. El escenario plurianual de formación profesional para el empleo previsto en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, podrá contemplar la detección de necesidades formativas de colectivos específicos, para que puedan ser atendidas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Artículo 6. *Seguro de accidentes y responsabilidad civil.*

Las entidades de formación deberán adoptar por sí todas las medidas que sean necesarias para proteger a los participantes frente a cualquier riesgo derivado de la realización de la acción formativa desde su inicio hasta su finalización. Dichas medidas deberán cubrir el período de formación teórico-práctico, así como los desplazamientos de dichos participantes a otras empresas o establecimientos que se organicen en apoyo al desarrollo de las acciones formativas.

En el caso de que las mencionadas entidades de formación suscriban una póliza de seguro de accidentes para los participantes que realicen formación presencial o el módulo de formación práctica vinculado a los certificados de profesionalidad, o las prácticas profesionales no laborales en empresas, dicha póliza podrá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución de la formación se puedan producir por los participantes. Se podrá optar por suscribir una póliza de seguros colectiva, con las indicaciones ya expuestas, que cubra a todos los alumnos del proyecto aprobado.

El gasto correspondiente a la suscripción de la citada póliza se considerará como coste directo de la actividad formativa a efectos de su financiación.

En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos quedan exonerados de cualquier responsabilidad por daños que se pudieran producir con ocasión de la ejecución de la formación.

Artículo 7. *Acreditación de las competencias profesionales adquiridas y registro.*

1. La formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, y su normativa de desarrollo.

A tales efectos, las entidades de formación acreditadas para impartir los certificados de profesionalidad facilitarán a los participantes la información y documentación necesarias para que, en caso de superar todos los módulos correspondientes a un certificado de profesionalidad, este les sea expedido por la Administración Pública competente. Se actuará de igual manera para que los participantes que no superen la totalidad de los módulos asociados al certificado de profesionalidad y superen los módulos asociados a una o varias unidades de competencia del mismo, reciban una certificación de los módulos superados, que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas, según el modelo establecido en el anexo II del citado Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se incluirán en los correspondientes registros regulados en el artículo 17 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Asimismo, los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.

2. Cuando la formación no vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, deberá entregarse a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo, en los que como mínimo se hará constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, duración y período de impartición de la acción. Asimismo, a los participantes que hayan finalizado la acción formativa sin evaluación positiva se les entregará un certificado de asistencia a la misma.

La expedición y entrega o remisión a los participantes de los certificados y diplomas señalados en el párrafo anterior se realizará de acuerdo con lo que establezca la Administración Pública competente.

El certificado de asistencia o, en su caso, el diploma deberá ser entregado o remitido, o bien puesto a disposición en las plataformas de teleformación, por la entidad responsable de impartir la formación a las personas participantes en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

3. Las competencias profesionales adquiridas a través de la formación a que se refiere el apartado 2 podrán ser evaluadas y acreditadas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, de conformidad con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, que podrá dar lugar a la obtención, en su caso, de las correspondientes acreditaciones totales o parciales de certificados de profesionalidad, que se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.

Artículo 8. *Financiación de las acciones formativas.*

1. La financiación de las acciones formativas se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, es un principio del sistema de formación profesional para el empleo la unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, los remanentes de crédito destinados al sistema de formación profesional

para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2. Cuando las Administraciones Públicas competentes opten por aplicar el régimen de concesión de subvenciones, estas se regirán por las bases reguladoras que se establezcan mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Estas bases reguladoras resultarán de aplicación a las distintas Administraciones Públicas competentes en la gestión de los fondos para formación profesional para el empleo y contemplarán, además de las previsiones contenidas en el artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la regulación de, al menos, los siguientes aspectos:

a) Requisitos y obligaciones de los beneficiarios.
b) Solicitudes.
c) Instrucción del procedimiento de concesión y órgano colegiado.
d) Criterios para el otorgamiento y cuantificación de la subvención.
e) Módulos económicos, costes financiables y criterios de imputación.
f) Resolución de concesión.
g) Comunicación de inicio y ejecución de la actividad subvencionada.
h) Justificación y pago de la subvención, incluida la previsión del régimen de concesión y justificación de las subvenciones a través de módulos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
i) Solicitud, selección y obligaciones de los participantes.
j) Incumplimientos y reintegros.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5.c) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, sin perjuicio de lo anterior las Administraciones Públicas competentes podrán aplicar asimismo el régimen de contratación pública, o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho que garantice la publicidad y la concurrencia, lo previsto en el artículo 7 de dicha ley respecto de los módulos económicos, así como las restantes previsiones recogidas en la citada ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.

4. La iniciativa de formación no financiada con fondos públicos prevista en el artículo 8.1.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se podrá dirigir tanto a las acciones formativas vinculadas con certificados de profesionalidad como a las dirigidas a la obtención de competencias clave que permitan el acceso a la formación de dichos certificados contempladas en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero. En estos supuestos, la autorización, seguimiento y evaluación de estas acciones formativas se llevará a cabo en los términos que se establezcan en la normativa de desarrollo reguladora de los certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO II

Formación programada por las empresas

Artículo 9. *Objeto y características.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación programada por las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y adecuarse a las necesidades formativas de aquellas y sus trabajadores. Estas necesidades formativas podrán ser cubiertas con las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores en el marco de este real decreto, incluidas las dirigidas a dar cumplimiento al derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, según lo previsto en el artículo 9.6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. A estos efectos, de acuerdo con lo previsto en dicho artículo, las organizaciones empresariales y sindicales representativas podrán comprometer en el marco de la negociación colectiva planes de formación.

La programación y gestión de estas acciones formativas podrá realizarse por las empresas con flexibilidad en sus contenidos y el momento de su impartición, siempre que se respete el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores en los términos señalados en el artículo 13.

Artículo 10. *Administración Pública competente.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se entiende por Administración Pública competente, a efectos del seguimiento, control y evaluación de la formación prevista en este capítulo II, cada comunidad autónoma respecto de las empresas que tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito territorial de aquella, y el Servicio Público de Empleo Estatal respecto de las empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.

2. Sin perjuicio de lo anterior, corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, el desarrollo y ejecución de las funciones y actividades que competen a dicho organismo en el marco de lo establecido en este real decreto, y en particular, el diseño, la implantación y administración del sistema electrónico para la realización de las comunicaciones de inicio y finalización de la formación a la Administración Pública competente previsto en el artículo 15.3.

Artículo 11. *Crédito de formación asignado a las empresas.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las empresas dispondrán anualmente de un «crédito de formación» que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, garantizándose un crédito mínimo de formación por la cuantía que se determine en la citada ley.

Se entiende por cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional durante el año anterior los ingresos, descontadas las devoluciones, efectivamente realizados por la empresa de enero a diciembre, siempre que se refieran a cuotas devengadas desde el mes de diciembre previo al citado período, salvo para las empresas que tengan autorizado el pago trimestral o diferido, en cuyo caso se tendrán en cuenta los devengos desde el mes de octubre o de noviembre, respectivamente.

2. Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las de nueva creación, podrán beneficiarse de las citadas bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos, las empresas dispondrán de un «crédito de formación» cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose para las empresas de nueva creación el crédito mínimo de formación señalado en el apartado anterior.

Asimismo, las empresas de nueva creación podrán aplicar también esta fórmula para determinar el crédito de formación del año siguiente al de su constitución si el crédito así resultante les es más favorable que el que resultaría de aplicar el procedimiento general señalado en el apartado 1.

Con anterioridad a la aplicación del crédito de formación, las empresas que abran nuevos centros de trabajo y las de nueva creación deberán comunicar a la Administración Pública competente la concurrencia de los hechos que dan origen al citado crédito.

3. A través del sistema electrónico previsto en el artículo 15.3 y de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar a la Administración Pública competente, durante el primer semestre del ejercicio en curso, la voluntad de acumular su crédito de formación con el del siguiente o los dos siguientes ejercicios, de forma que el crédito de formación no dispuesto en un ejercicio podrá aplicarse en el siguiente o hasta los dos siguientes, según la voluntad manifestada por la empresa. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

4. Cuando se trate de un grupo de empresas que opte por la agrupación a que se refiere el artículo 14.2, cualquier empresa del grupo podrá disponer, además de su crédito de formación, del crédito asignado a otra u otras empresas del grupo, siempre que el total del crédito de formación dispuesto por aquella no supere el 100 por cien del importe cotizado por cada una de las empresas del grupo el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. Las empresas podrán agruparse por razones de eficacia empresarial con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuando se trate de empresas de menos de 100 trabajadores estas, además, podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el artículo 12.1 de dicha ley.

Artículo 12. *Empresas beneficiarias y obligaciones.*

1. Podrán ser beneficiarias del crédito de formación previsto en el artículo 11, todas las empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, cualquiera que sea su tamaño, sector y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional.

2. Constituyen obligaciones de las empresas beneficiarias:

a) Respetar el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas programadas.

b) Comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas ante la Administración Pública competente y asegurar la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

c) Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen, bajo la denominación o epígrafe de «formación profesional para el empleo».

d) Mantener a disposición de los órganos de control competentes, la documentación justificativa de la formación por la que hayan disfrutado de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Las empresas que, sin haber transcurrido el período establecido en el artículo 18.2 para mantener la documentación justificativa de las bonificaciones aplicadas, suspendan su actividad económica, deberán remitir copia de la citada documentación a la Administración Pública competente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

e) Someterse a las actuaciones de seguimiento, control y evaluación que realicen las Administraciones Públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

f) Asegurar la custodia de la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas. A tal fin, en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo estará disponible un modelo de documento de control de asistencia con los datos que, al menos, deberán contener los documentos que se utilicen para acreditar dicha asistencia.

g) Distribuir los cuestionarios de evaluación de la calidad entre la totalidad de los participantes que finalicen las acciones formativas, así como la recopilación y custodia de los cuestionarios recibidos.

h) Garantizar la gratuidad de las iniciativas de formación a los trabajadores participantes en las mismas.

i) Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones.

j) Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas reguladoras de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. Cuando se produzcan transformaciones, fusiones o escisiones, las empresas resultantes de las mismas deberán comunicar tales circunstancias, durante el ejercicio en

que se produzcan las mismas, a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico disponible en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Artículo 13. *Información a la representación legal de los trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la empresa deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la representación legal de los trabajadores, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de formación regulados en el artículo 29. A tal efecto pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores al menos, la siguiente información:

a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
c) Calendario previsto de ejecución.
d) Medios pedagógicos.
e) Criterios de selección de los participantes.
f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
g) Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de solicitar el mencionado informe y de entregar a la representación legal de los trabajadores la documentación señalada en el párrafo anterior, impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

2. La representación legal de los trabajadores emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

Si a resultas de lo anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas, y se dilucidarán en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores, sin que este trámite paralice la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación.

3. En caso de que se mantuviera el desacuerdo en el plazo señalado en el apartado anterior entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, las discrepancias serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria sectorial, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

4. En el supuesto de que no mediara la correspondiente estructura paritaria sectorial, de que no existiera tal estructura o de que se mantuvieran las discrepancias tras la mediación, la Administración Pública competente conocerá sobre ellas, siempre que se deban a alguna de las siguientes causas: discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

La Administración Pública competente dictará resolución que podrá afectar a la adquisición y mantenimiento del derecho a la bonificación correspondiente a la acción o acciones formativas en las que se haya incurrido en las causas antes señaladas. Si se declarara improcedente la bonificación aplicada, se iniciará el procedimiento para el abono por la empresa de las cuotas no ingresadas.

Artículo 14. *Organización y ejecución de la formación.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios y/o bien recurriendo a su contratación.

2. Cuando se trate de un grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de grupo de empresas o red empresarial, podrán desarrollar acciones formativas utilizando para su

impartición medios propios o bien recurriendo a su contratación. A los efectos del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se considera red empresarial al conjunto de empresas relacionadas por vínculos contractuales de concesión, franquicia o distribución, en este último caso exclusiva o selectiva.

Las empresas podrán agruparse por razones de eficacia empresarial con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuando se trate de empresas de menos de 100 trabajadores estas, además, podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales. En estos supuestos una de ellas podrá actuar como entidad organizadora.

3. Las empresas también podrán optar por encomendar la organización de toda o parte de la formación programada a una o algunas de las siguientes organizaciones y entidades externas:

a) Organizaciones empresariales o sindicales.

b) Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia.

c) Asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social.

d) Otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente.

Asimismo, las citadas organizaciones y entidades externas actuarán como entidades organizadoras cuando las empresas de menos de 100 trabajadores decidan agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación, teniendo en cuenta que cada empresa de la agrupación solo podrá disponer de su propio crédito de formación. Serán de aplicación a este supuesto lo previsto en los artículos 15 y 18 para la comunicación de las acciones formativas y la aplicación de las bonificaciones y su correspondiente justificación.

Respecto de la impartición de la formación a que se refiere este apartado, podrá realizarse por la propia entidad organizadora u otra entidad distinta, siempre que en ambos supuestos sean entidades formativas acreditadas y/o inscritas en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración Pública competente.

4. Son obligaciones de las entidades organizadoras señaladas en el apartado anterior:

a) Contratar a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

b) Comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas ante la Administración Pública competente cuando así lo acuerden con la empresa.

c) Asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

d) Facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de aquellas.

e) Mantener a disposición de los órganos de control competentes, la documentación justificativa de la organización de la formación encomendada por las empresas al amparo de este real decreto.

f) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones Públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

g) Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas reguladoras de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

5. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, no se entenderá que se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones. En este caso, la empresa podrá imputar el gasto derivado de dicha gestión administrativa dentro de los costes indirectos señalados en el artículo 16.3.a).

Artículo 15. *Comunicación de las acciones formativas.*

1. Las empresas deberán comunicar el inicio y fin de las iniciativas programadas, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas, y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas de las empresas y de sus trabajadores.

2. Las empresas y entidades externas previstas en el artículo anterior a las que se hubiese encomendado la organización de la formación, deberán comunicar la información de cada acción formativa y de cada uno de los grupos en que aquella se imparte, conteniendo, al menos, la denominación y los contenidos básicos de la acción formativa, la modalidad de impartición, el número previsto de trabajadores participantes y el de profesores y/o tutores en cada acción formativa y la fecha, horario y lugar de realización, así como la razón social y el NIF de cada una de las empresas que tienen previsto participar en la formación.

Asimismo, antes de que la empresa se aplique la bonificación correspondiente se deberá comunicar la finalización de cada grupo formativo con información sobre la denominación de la acción formativa realizada, el listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación, el número de horas lectivas y el coste total de la formación, con indicación del coste máximo bonificable.

3. Las comunicaciones de inicio y finalización de la formación previstas en el apartado anterior se realizarán a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico implantado por el Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se regularán los aspectos relativos al diseño, acceso y administración de este sistema electrónico, así como los términos y plazos en que se realizarán las citadas comunicaciones.

En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal garantizará a las comunidades autónomas el acceso, en tiempo real, a las comunicaciones electrónicas realizadas por las empresas y las entidades organizadoras, así como el acceso a toda la información necesaria para que las comunidades autónomas, en el ámbito de su competencia, establezcan su sistema de evaluación, seguimiento y control de las acciones formativas de las empresas, así como para establecer la oferta formativa de los trabajadores ocupados en su ámbito territorial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. A su vez, las comunidades autónomas trasladarán en tiempo real los resultados de dichos procesos al Servicio Público de Empleo Estatal a través del sistema electrónico previsto en el párrafo anterior.

Artículo 16. *Módulos económicos y costes de formación.*

1. La empresa podrá utilizar su crédito de formación para formar al número de trabajadores de su plantilla que considere oportuno respetando los módulos económicos máximos (coste por participante y hora de formación) que se establezcan mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Los costes de formación se determinarán para cada acción formativa o grupo formativo de alumnos. Si para ello fuese necesario prorratear alguno de los gastos realizados entre varios grupos de alumnos de la misma acción formativa, el citado prorrateo se efectuará atendiendo a las horas de formación de cada uno de ellos. El número total de horas de formación se obtiene de multiplicar el número de horas de duración de la acción formativa por el número de participantes en cada uno de los grupos de alumnos.

3. Cuando la formación se organice por la propia empresa, los tipos de costes que cabe tener en cuenta a efectos de lo dispuesto en el apartado anterior son los siguientes:

a) Los costes directos e indirectos de la actividad formativa, que estarán limitados, a efectos de su bonificación, por los módulos económicos previstos en el apartado 1. Asimismo, los costes indirectos no podrán superar el 10 por ciento de la suma de los costes anteriores que resulten bonificables. Los conceptos de gasto incluidos en los costes directos e indirectos se determinarán en la orden ministerial señalada en el citado apartado.

b) Los costes salariales del personal formado. Se entienden incluidos en los mismos los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, solo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los

trabajadores participan en la formación. Estos costes de personal no serán objeto de bonificación, pero se computarán a efectos de la cofinanciación privada a que se refiere el artículo 17.

4. Cuando la organización de la formación se encomiende a las organizaciones y entidades señaladas en el artículo 14.3, los tipos de costes que cabe tener en cuenta son:

a) Los costes directos e indirectos de la actividad formativa, exclusivamente los relacionados con la impartición, a que se refiere la letra a) del apartado anterior. En todo caso, la suma de los costes indirectos en que pudieran incurrir la empresa y la entidad impartidora de la formación no podrá superar, a efectos de su bonificación, el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa financiada realizada y justificada.

b) Los costes de organización, según los porcentajes máximos que, sobre el coste de la actividad formativa, se establecen en el artículo 7.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Se considerarán costes de organización los derivados de las funciones que realizan las entidades externas a las que se encomiende la misma de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en este real decreto, distintos de los costes directos e indirectos señalados en letra a) anterior.

c) Los costes de personal, según lo señalado en la letra b) del apartado anterior.

5. En la orden ministerial señalada en el apartado 1 se determinarán las incompatibilidades entre la financiación de los costes indirectos y los de organización de la formación.

Se considerarán incluidos en los costes indirectos los siguientes:

a) Costes de personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación, incluidos los relativos a las funciones de gestión administrativa necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.

b) Costes de luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza, vigilancia y otros costes relativos a la gestión de la actividad formativa.

Artículo 17. *Cofinanciación privada.*

La diferencia entre el coste total de la formación (incluidos los distintos tipos de costes señalados en el artículo 16) y la bonificación aplicada por la empresa, constituirá la aportación privada realizada por esta a efectos de calcular el porcentaje mínimo de cofinanciación que, sobre el coste total de formación, exige el artículo 9.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, a las empresas de más de 5 trabajadores.

La comprobación del cumplimiento de esta exigencia de cofinanciación privada se realizará una vez finalizada la formación correspondiente a todo el ejercicio. Esta comprobación se realizará tomando como referencia la diferencia entre la suma acumulada de todos los costes de formación en que ha incurrido la empresa durante el ejercicio (incluidos los costes salariales del personal formado) y la de todas las bonificaciones aplicadas por la empresa.

Artículo 18. *Aplicación de las bonificaciones y justificación.*

1. La cuantía del crédito de formación asignado a cada empresa en los términos señalados en el artículo 11, actuará como límite de las bonificaciones que podrá aplicarse en sus boletines de cotización a la Seguridad Social.

Las empresas podrán aplicarse con carácter anual, en la forma establecida por la Tesorería General de la Seguridad Social, las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a partir de la comunicación de finalización de la formación. El plazo para poder aplicarse dichas bonificaciones concluye el último día hábil del plazo para presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de dicho ejercicio económico.

2. A los efectos de su justificación, los costes derivados de las acciones formativas de las empresas que hayan sido objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados como tales en la contabilidad de la empresa.

La empresa deberá mantener a disposición de los órganos de control durante un período de 4 años y, en su caso, durante el período establecido en la legislación comunitaria la

documentación justificativa (facturas, justificación contable y cualquier otro documento justificativo) de la realización de la formación.

3. En la realización de sus actividades de seguimiento y control, los servicios públicos de empleo comprobarán la exactitud de la información comunicada electrónicamente y la realización de la formación bonificada.

Las actuaciones de seguimiento y control que se realicen mediante visitas en tiempo real y ex post deberán representar al menos el 10 por ciento de los recursos públicos destinados a las acciones formativas de las empresas, sin perjuicio de las actuaciones que puedan realizar los órganos de fiscalización y control. En las acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad las actuaciones de seguimiento y control se realizarán respecto del 100 por ciento de las mismas.

Las comunidades autónomas informarán al Servicio Público de Empleo Estatal de los resultados de las actuaciones de seguimiento y control que hubiesen llevado a cabo, así como de las presuntas irregularidades detectadas.

Si tras la comprobación de la procedencia y exactitud de las bonificaciones aplicadas por las empresas, u otras actuaciones de seguimiento y control, se pusieran de manifiesto bonificaciones no aplicadas correctamente, incumplimientos de las obligaciones establecidas en este real decreto y en su normativa de desarrollo, incluyendo la de mantener a disposición de los órganos de control la documentación justificativa recogida en el apartado 2, y/o otras presuntas irregularidades, estos hechos podrán suponer la devolución, total o parcial, de las bonificaciones indebidamente aplicadas, en función de que el alcance de las comprobaciones efectuadas para cada entidad afectara a la totalidad o a parte de las acciones o grupos formativos.

En cualquier caso, también supondrá la devolución parcial las bonificaciones aplicadas cuando dichas cuantías superen el crédito asignado a la empresa.

El Servicio Público de Empleo Estatal comunicará a las empresas las presuntas irregularidades que se deduzcan tras la aplicación del procedimiento señalado en este apartado, con el fin de que formulen las alegaciones que estimen oportunas o, en su caso, procedan a la devolución de las cantidades indebidamente aplicadas. Si las alegaciones no son aceptadas y no se produce la devolución, el citado organismo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la apertura de las actas de liquidación y, en su caso, de sanción.

4. Si, como resultado del procedimiento anterior, se deduce la aplicación indebida o fraudulenta de bonificaciones, las cantidades correspondientes a las cuotas no devueltas e ingresadas por las empresas serán objeto de reclamación administrativa mediante acta de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La devolución de dichas cantidades comprenderá el interés de demora calculado desde el momento del disfrute indebido de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Oferta formativa para trabajadores ocupados

Artículo 19. *Objeto y características.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las Administraciones Públicas competentes desarrollarán una oferta formativa para trabajadores ocupados que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

La programación de esta oferta formativa estará dirigida a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores, y se realizará tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, se tendrán en cuenta para los sectores económicos las acciones formativas propuestas por las Estructuras Paritarias

Sectoriales correspondientes en su ámbito de actuación que, junto con las descritas en el párrafo anterior, serán incorporadas, siempre que cumplan los requisitos establecidos, al Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la citada Ley.

2. La oferta formativa para trabajadores ocupados se desarrollará mediante:

a) Programas de formación sectoriales.
b) Programas de formación transversales.
c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

En la distribución y asignación de fondos para la financiación de estos programas se tendrá en cuenta, además de los niveles de ocupación o afiliación en los distintos sectores y territorios u otros criterios objetivos, las necesidades formativas del sistema productivo y su grado de cobertura por las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo.

En todo caso, las Administraciones Públicas competentes, en la programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, deberán garantizar una formación en competencias sectoriales y transversales y las vinculadas con programas de cualificación y reconocimiento profesional que hayan sido identificadas como prioritarias en el escenario plurianual y en el informe anual de necesidades formativas previstos en el artículo 2 y que favorezcan la empleabilidad y la movilidad intersectorial de los trabajadores.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, la impartición de las acciones formativas contenidas en los programas señalados en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

La financiación de la oferta formativa para trabajadores ocupados se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, o en las formas previstas en la letra c) de dicho apartado.

Artículo 20. *Programas de formación sectoriales.*

1. Los programas de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para un determinado sector y para satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las acciones específicas de estos programas también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.

La oferta formativa de estos programas deberá anticipar los cambios identificados en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo, con el objeto de cubrir las necesidades formativas de los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos y de los sectores en reconversión, así como las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas sectoriales, se realizarán tomando como base el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente, con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector.

En el ámbito estatal, la citada participación se realizará en el seno de las Estructuras Paritarias Sectoriales que se constituyan de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 21. *Programas de formación transversales.*

1. Los programas de formación transversales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias

identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores, tomando como base el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

Asimismo, estos programas podrán incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de las competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad.

2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas transversales se realizarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación.

Artículo 22. *Programas de cualificación y reconocimiento profesional.*

1. A través de los programas de cualificación y reconocimiento profesional, las Administraciones Públicas competentes favorecerán que los trabajadores ocupados y desempleados avancen y completen la cualificación profesional mediante procedimientos que evalúen y acrediten las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y que combinen el reconocimiento de dichas competencias, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, con una oferta de formación modular para la obtención de certificados de profesionalidad.

2. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las Estructuras Paritarias Sectoriales, realizarán la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter sectorial.

Asimismo, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación realizarán la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter transversal.

En todo caso, en la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional se tomará como base el escenario plurianual y el informe anual de necesidades formativas previstos en el artículo 2.

3. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se desarrollará un procedimiento de acceso ágil y permanente de los trabajadores a estos programas de cualificación y reconocimiento profesional.

4. Con objeto de garantizar la presencia de asesores y evaluadores del sector productivo en el procedimiento de evaluación y acreditación, las Administraciones responsables potenciarán la habilitación de profesionales expertos en los sectores productivos que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 25 del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

5. La evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral, como uno de los objetivos estructurales de los Planes Anuales de Política de Empleo, formará parte de los indicadores que se establezcan para evaluar el grado de cumplimiento de los citados objetivos por las Administraciones Autonómicas.

Artículo 23. *Formación para trabajadores autónomos y de la economía social.*

1. A fin de atender las necesidades formativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, estos podrán participar en los programas de formación sectoriales y transversales contemplados en los artículos 20 y 21.

2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas respecto de la formación dirigida a los trabajadores autónomos y de la economía social se realizarán con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación.

3. Para la financiación de estas funciones la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, previo informe de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, contemplará dentro de su presupuesto de funcionamiento una partida específica.

El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, a propuesta de su Gerente y previo informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, establecerá

los criterios del procedimiento para la financiación de las actividades mencionadas en el apartado anterior, así como los plazos y obligaciones de información que deban cumplir las organizaciones señaladas asimismo en el apartado anterior, a efectos de obtener la misma. Estos criterios deberán tener en cuenta la complejidad de las actividades a realizar, el número de personas y su tiempo de dedicación.

CAPÍTULO IV

Oferta formativa para trabajadores desempleados

Artículo 24. *Objeto y características.*

1. Las Administraciones Públicas competentes programarán, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, una oferta formativa para trabajadores desempleados ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad.

En la citada programación se ofertarán las acciones formativas de carácter prioritario, las cuales tratarán de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores, teniendo en cuenta el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

En particular, incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones Públicas competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.

Asimismo, las acciones formativas programadas podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social.

Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.

La citada programación debe ser coherente con los objetivos de la política de empleo, y se realizará tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, tendrá como referente el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la citada Ley.

2. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante los siguientes programas:

a) Programas de formación de los servicios públicos de empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo y en el informe anual previsto en el artículo 4.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

b) Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

c) Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Además de su participación en estos programas de formación, los trabajadores desempleados podrán participar en la oferta formativa para trabajadores ocupados, según lo previsto en el artículo 5.1.b). En particular, las Administraciones Públicas competentes favorecerán la participación de las personas desempleadas en los programas de cualificación y reconocimiento profesional dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad, previstos en el artículo 22.

3. Las acciones formativas no vinculadas con certificados de profesionalidad, dirigidas a las personas desempleadas, podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, vinculadas a dichas acciones formativas, previa suscripción de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación, que será puesto en conocimiento de la

persona que realiza las prácticas, en el que deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

Con el fin de garantizar una tutorización efectiva, las empresas deberán disponer de tutores con cualificación o experiencia profesional.

La persona que realiza las prácticas no laborales no podrá haber sido contratada con anterioridad para desempeñar la competencia objeto del aprendizaje y obtendrá una certificación acreditativa de las prácticas realizadas emitida por la empresa, con los contenidos inherentes a las mismas, su duración y el periodo de realización.

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo y de responsabilidad civil. La cuantía de esta compensación se establecerá mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se otorgará en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, esta compensación se podrá abonar directamente a la empresa por la entidad de formación, siempre que en las subvenciones o ayudas que estas reciban se incluya como concepto subvencionable dicha compensación.

Artículo 25. *Ayudas y becas.*

Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas reguladas en este capítulo, incluidas las prácticas no laborales, podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, en la cuantía y condiciones que se determinen mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Además de las ayudas anteriores, la citada orden ministerial podrá contemplar, excepcionalmente, la concesión de becas a determinados colectivos de desempleados. En todo caso, contemplará la concesión de becas para personas con discapacidad.

Las ayudas y becas contempladas en este artículo se otorgarán mediante régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 26. *Programas de formación de los servicios públicos de empleo. El cheque formación.*

1. Las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos de gestión, y el Servicio Público de Empleo Estatal en las ciudades de Ceuta y Melilla, incluirán en sus programaciones acciones formativas dirigidas a cubrir las necesidades formativas detectadas por los servicios públicos de empleo en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, con el objetivo prioritario de lograr la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el mercado de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, la impartición de las acciones formativas señaladas en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

La financiación de la oferta formativa para trabajadores desempleados se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, o en las formas previstas en la letra c) de dicho apartado.

2. Como alternativa a las convocatorias de concesión de subvenciones o a la aplicación del régimen de contratación pública o de cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, los

servicios públicos de empleo competentes podrán optar por la financiación de las acciones formativas dirigidas a desempleados mediante la implantación del cheque formación previsto en el artículo 6.5. b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de acuerdo con lo que resulte del análisis realizado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales sobre su puesta en marcha y los mecanismos para su evaluación, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda de dicha ley.

En todo caso, la implantación del cheque formación en los respectivos ámbitos competenciales será progresiva y requerirá la consulta previa con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como la delimitación de los sectores en los que se aplicará.

Para el disfrute por los trabajadores desempleados del cheque formación deberán cumplirse los siguientes requisitos y condiciones:

a) Para mejorar su empleabilidad, los trabajadores desempleados recibirán del respectivo servicio público de empleo un cheque formación que les acredite para realizar, conforme a su itinerario personalizado de inserción, alguna de las acciones formativas incluidas en la programación señalada en la letra d) de este apartado.

b) El cheque formación posibilitará al trabajador participar en una actividad formativa con un coste preestablecido, sin que en ningún caso suponga una aportación dineraria directa al trabajador.

c) Los servicios públicos de empleo competentes procederán a la detección previa de las necesidades formativas de los trabajadores desempleados a partir de su perfil, elaborado conforme a lo previsto en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

d) La Administración Pública competente programará una oferta formativa amplia y suficiente para cubrir las necesidades formativas individuales detectadas, una vez puestas en relación con los requerimientos de formación y empleo del sistema productivo.

Asimismo, la Administración Pública competente seleccionará las entidades de formación interesadas en adherirse al sistema del cheque formación. Estas entidades deberán figurar acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro y no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa. A estos efectos, no se considerará subcontratación la contratación del personal docente. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

En todo caso, la citada Administración desarrollará un sistema de información y seguimiento específico de la actividad formativa del trabajador, que permita la conexión on-line de las entidades de formación seleccionadas con el servicio público de empleo competente.

e) El trabajador desempleado elegirá, entre las entidades de formación seleccionadas por la Administración Pública competente, aquella en la que desee realizar la correspondiente acción formativa.

f) Una vez finalizada y justificada la realización de la acción formativa, la Administración Pública competente abonará a la entidad de formación la cantidad correspondiente al cheque formación. Por otra parte, la Administración Pública competente podrá establecer un sistema de anticipos con los porcentajes establecidos para las subvenciones en el artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 27. *Programas específicos de formación.*

1. Las Administraciones Públicas competentes podrán establecer, en sus respectivos ámbitos de gestión, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

Estos programas podrán incluir acciones y proyectos que complementen la actividad formativa. Asimismo, podrán conllevar compromisos de contratación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28.

2. Podrán ser beneficiarios de la financiación destinada a la ejecución de estos programas específicos las entidades de formación, públicas o privadas, que cumplan los requisitos de inscripción y/o acreditación establecidos, así como, en su caso, las empresas o

entidades que comprometan la realización de contratos cuando se trate de los programas formativos con compromiso de contratación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, la impartición de los programas señalados en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

La financiación de los programas específicos de formación se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, o en las formas previstas en la letra c) de dicho apartado.

Artículo 28. *Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.*

1. Podrán ser objeto de financiación al amparo de este real decreto las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación, mediante subvenciones concedidas en régimen de concurrencia competitiva por la Administración Pública competente a las empresas o entidades que adquieran para sí mismas el citado compromiso de contratación. Asimismo, podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades de formación acreditadas y/o inscritas, en los términos del artículo 15 de la Ley 30/2015, en cuyo caso podrán asumir el compromiso de contratación mediante acuerdos o convenios con otras empresas que efectuarán la contratación. En todo caso, será la entidad de formación beneficiaria quien asumirá la responsabilidad de la ejecución de la actividad formativa subvencionada y del cumplimiento del compromiso de contratación.

Los beneficiarios únicamente podrán subcontratar por una sola vez la actividad formativa, salvo cuando el beneficiario sea una entidad de formación acreditada y/o inscrita, en cuyo caso esta no podrá subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa. La contratación de personal docente para la impartición de la formación subvencionada por parte del beneficiario no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

El beneficiario deberá contar con medios propios para las funciones de planificación y coordinación del proyecto, asumiendo, en todo caso, la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración Pública competente, debiendo asegurar, tanto aquel como el subcontratista, en su caso, el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

La competencia para la concesión de los programas de formación con compromiso de contratación corresponderá al órgano o entidad competente de la respectiva comunidad autónoma, si bien requerirán de una coordinación unificada por parte del Servicio Público de Empleo Estatal por concurrir la totalidad de las siguientes circunstancias:

a) Que afecten a un ámbito superior al de una comunidad autónoma porque los compromisos de contratación se adquieran por entidades de ámbito estatal o empresas con centros de trabajo situados en dos o más comunidades autónomas, y que dichos compromisos de contratación respondan a un plan formativo y de empleo de dichas entidades o empresas.

b) Que, con carácter general, los participantes en los programas que sean contratados se incorporen a centros de trabajo situados en sus respectivas comunidades autónomas.

c) Que la empresa o entidad beneficiaria precise centralizar la impartición de la formación en una sola comunidad autónoma, y ello requiera, por tanto, la movilidad geográfica de los alumnos.

En este supuesto, el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a la coordinación de los programas y a la concesión de las subvenciones para la financiación de las acciones formativas. Por su parte, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas realizarán la preselección de los participantes de acuerdo con las normas específicas que

estas dicten al efecto. En su caso, realizarán también la gestión de las prácticas no laborales, si las hubiere, y el seguimiento de los contratos realizados según los compromisos de contratación adquiridos.

2. Sin perjuicio del régimen de concurrencia competitiva de concesión de subvenciones antes señalado, los programas formativos que incluyan compromisos de contratación podrán financiarse asimismo de acuerdo con las formas previstas en el artículo 6.5.c) de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, así como con el régimen previsto en el artículo 6.5.d) de la citada ley cuando se prevea por real decreto la concesión directa de subvenciones al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 28.2 y 3 de dicha Ley.

3. Los compromisos de contratación de las empresas o entidades deberán incluir la siguiente información:

a) Determinación de las necesidades formativas y puestos a cubrir.
b) Proceso de selección previo al de formación, en su caso.
c) Perfiles de las personas a contratar.
d) Número de personas que se comprometen a contratar.
e) Tipo de contrato a realizar y duración del mismo.
f) Número de empleados en plantilla de la empresa o entidad contratante en la fecha de publicación de la convocatoria.

4. En las resoluciones de concesión y, en su caso, en los convenios suscritos con las correspondientes empresas o entidades, figurarán los compromisos de contratación en términos cuantitativos de los trabajadores a formar e incluirán mecanismos objetivos de control de calidad de la formación impartida.

El compromiso de contratación se establecerá sobre un porcentaje del total de trabajadores formados, que no podrá ser inferior al 40 por ciento de los mismos.

Con carácter general, dicha contratación se realizará en un plazo máximo de seis meses tras la finalización de la acción formativa.

La jornada de trabajo será a tiempo completo o tiempo parcial, en este caso con un mínimo de jornada del 50 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. La duración del contrato será como mínimo de 6 meses en caso de jornada a tiempo completo y de 9 meses cuando la jornada sea a tiempo parcial. En el supuesto de celebrarse un contrato para la formación y el aprendizaje la jornada de trabajo será a tiempo completo y la duración mínima del contrato será de 12 meses.

Estos contratos podrán beneficiarse de los incentivos o beneficios en la cotización a la Seguridad Social u otro tipo de ayudas que pudieran corresponder por el mismo contrato, de acuerdo a la normativa reguladora de dichos incentivos o beneficios.

CAPÍTULO V

Otras iniciativas de formación

Artículo 29. *Permisos individuales de formación.*

1. El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

A estos efectos, se consideran titulaciones oficiales aquellas que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo el territorio nacional y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, se consideran acreditaciones oficiales aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la

Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Finalmente, se consideran títulos universitarios propios los cursos universitarios que tengan esta consideración por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación que las empresas pondrán a disposición de los trabajadores. La cumplimentación de la solicitud de autorización, aceptada por empresa y trabajador, en la que conste tanto la jornada laboral como el horario de la formación, será documentación imprescindible para la financiación del permiso individual de formación.

2. Las empresas podrán financiar los costes salariales de los permisos individuales de formación que concedan con el crédito anual de formación previsto en el artículo 11, no pudiéndose financiar además como acción formativa.

Cuando los costes salariales del permiso o permisos de formación superen el 5 por ciento de su crédito anual de formación, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se asignará a las empresas que concedan tales permisos un crédito adicional en los términos que se establezcan mediante orden ministerial.

La asignación del crédito adicional se realizará a medida que las empresas comuniquen los permisos individuales de formación y hasta tanto no se supere, en su conjunto, el límite de la disponibilidad presupuestaria que se establezca anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso.

Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales.

4. Las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones en los boletines de cotización a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos.

En todo caso, será de aplicación a los permisos individuales de formación lo establecido para las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores sobre información a la representación legal de los trabajadores, comunicaciones de inicio y finalización de la formación y aplicación de las bonificaciones y justificación.

5. Al personal laboral que presta sus servicios en las Administraciones Públicas, Organismos Públicos o Entidades de Derecho Público, le será de aplicación, en su caso, el régimen de permisos para la formación previsto en sus respectivos ámbitos.

Artículo 30. *Formación en alternancia con el empleo.*

1. La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

2. Esta formación incluye la formación dual a través de los contratos para la formación y el aprendizaje, conforme a lo previsto en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y los programas públicos mixtos de empleo-formación aprobados por las

Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica y, subsidiariamente, por lo establecido en este real decreto y las normas que lo desarrollen. En todo caso, la financiación se regirá por su normativa específica, sin perjuicio de lo establecido en este real decreto respecto de la concesión de subvenciones para los programas públicos mixtos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.

3. Los trabajadores desempleados que participen en los programas mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas podrán percibir becas y, en su caso, otras ayudas, de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

4. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, las comunidades autónomas o las entidades locales, así como a las entidades cuya titularidad corresponda íntegramente a las anteriores, en el marco de los programas públicos de empleo y formación, la Administración Pública competente podrá anticipar hasta el 100 por cien de la subvención concedida.

Artículo 31. *Formación de los empleados públicos.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación de los empleados públicos se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas. Asimismo, en el marco de estos acuerdos podrán desarrollarse programas que agrupen a diferentes entidades locales para la formación de sus empleados públicos, para lo cual las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir con las Federaciones y Asociaciones de Municipios y Provincias los correspondientes convenios.

Sin perjuicio de ello, y en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, sus órganos o las entidades públicas de formación dependientes de aquellas, para la formación de su propio personal, así como por las Federaciones o Asociaciones señaladas en el párrafo anterior, las bases reguladoras que se establezcan mediante orden del Ministerio de Hacienda y Función Pública para la financiación de la formación de los empleados públicos contemplarán la concesión de dicha financiación en régimen de concurrencia competitiva, abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o registro conforme a la normativa vigente.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la contratación de personal docente ya sea mediante nombramiento, ya sea mediante los demás mecanismos previstos en la legislación de contratos del sector público, no implica por sí sola que la actividad formativa no se ejecute directamente por la Administración o entidad correspondiente.

2. Asimismo, los empleados públicos podrán participar en los programas de formación transversales previstos en el artículo 21, con el límite de hasta un 10 por ciento del total de participantes de cada programa.

Artículo 32. *Otras iniciativas de formación.*

1. Será objeto de financiación en el marco del presente real decreto la formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. Esta formación se regirá por los convenios que, al efecto, se establezcan entre las instituciones públicas competentes.

Será de aplicación a la financiación de estos convenios el régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

2. La programación, gestión, seguimiento y control de estas iniciativas de formación corresponderán al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo en el supuesto de comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia penitenciaria. En este caso, las comunidades autónomas financiarán la gestión de la iniciativa de formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad con cargo a los fondos distribuidos anualmente por el Servicio Público de Empleo Estatal a las mismas para la financiación de la formación profesional para el empleo.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, en

el marco de los convenios suscritos para formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, la Administración Pública competente podrá anticipar hasta el 100 por cien de la subvención concedida.

CAPÍTULO VI

Régimen de funcionamiento

Artículo 33. *Comisión Estatal de Formación para el Empleo.*

Las funciones atribuidas por el artículo 23 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en materia de formación profesional para el empleo, serán desarrolladas por la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, siempre que sus funciones no hayan sido previamente asumidas por aquel. En todo caso, cuando un asunto relacionado con la formación profesional para el empleo sea tratado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo no será precisa su consideración de nuevo por la Comisión Estatal, o viceversa.

Los criterios de composición, número de vocales y funcionamiento de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo serán los mismos que los establecidos para la Comisión Permanente del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el artículo 18 del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 34. *Competencias de ejecución de las comunidades autónomas.*

En el marco de la competencia normativa del Estado, corresponde a los órganos competentes de las comunidades autónomas, dentro del marco de la competencia normativa del Estado, la programación, gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos de actuación, con sujeción a lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en este real decreto y en su normativa de desarrollo.

Para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas con fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, se estará a lo dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 35. *Actuación coordinada y homogénea por el Servicio Público de Empleo Estatal.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 24.2.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y con el fin de integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en la ejecución de la formación profesional para el empleo, requerirán de una actuación coordinada y homogénea por parte del Servicio Público de Empleo Estatal aquellos programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una comunidad autónoma, y en concreto:

a) Los programas de formación sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial estatal, incluidos los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial, cuando la programación, diseño y difusión de las acciones incluidas en los mismos se realicen de manera global, integrada o coordinada en el correspondiente ámbito sectorial y con la participación de las partes legitimadas para la negociación del correspondiente convenio o acuerdo.

b) Los programas de formación transversales, incluidos los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter, cuando favorezcan la adquisición de competencias básicas que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y su promoción profesional y personal en el marco de la unidad de mercado, concurran las características de globalidad, integración y coordinación anteriormente indicadas y su programación, diseño y difusión se realicen con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, así como de las organizaciones de la economía social y asociaciones de autónomos, de carácter intersectorial y con suficiente implantación en dicho ámbito.

c) Los programas formativos que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas, cuando dichos compromisos de contratación se adquieran por empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una comunidad autónoma o entidades de ámbito estatal, y requieran movilidad geográfica de los trabajadores, así como las acciones formativas que incluyan prácticas profesionales no laborales en empresas cuando su ejecución afecte a centros de trabajo ubicados en el territorio de más de una comunidad autónoma.

d) Los programas específicos de formación, cuando su ejecución, afectando a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma y precisando una coordinación unificada, exija la movilidad geográfica de los participantes.

2. Los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio fijarán la parte de los fondos de formación profesional para el empleo destinados por el Servicio Público de Empleo Estatal a la financiación de los programas y acciones formativas señalados en el apartado anterior.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal dispondrá de la información relativa a la totalidad de las actuaciones formativas de los servicios públicos de empleo, siguiendo los protocolos de intercambio e interoperabilidad desarrollados en el marco de coordinación y cooperación establecido por dicho organismo. Los servicios públicos de empleo autonómicos deberán asegurar que toda la información que ponen a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal sea completa, trazable y veraz. Para ello se establecerán los mecanismos de interoperabilidad con las Administraciones Públicas competentes que permitan verificar la información remitida.

Artículo 36. *Funciones y estructura de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato está constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La presidencia del Patronato la ostenta el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

Existirá la vicepresidencia primera del Patronato que ostentará el titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Adicionalmente podrá existir el número de vicepresidencias que se determine en los Estatutos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá, con carácter general, la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate. En los Estatutos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se podrá establecer la necesidad de obtención de mayorías cualificadas para la adopción de acuerdos sobre las materias concretas que se determinen.

2. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado las siguientes actividades:

a) Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación previstas en este real decreto, así como en la confección del informe anual sobre dichas actividades. En particular, actuar como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en el marco de lo previsto en este real decreto, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La Fundación Estatal colaborará en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones, correspondiendo al Servicio Público de Empleo Estatal la concesión y el pago de las subvenciones.

b) Apoyar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

c) Apoyar técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en el diseño y administración de los medios telemáticos necesarios para la gestión de las iniciativas formativas del sistema de formación profesional para el empleo, en particular respecto del sistema electrónico para la formación programada por las empresas previsto en el artículo 15.3, de forma que se garantice la coordinación y la igualdad en el acceso a los citados medios telemáticos en todo el territorio nacional.

d) Elaborar propuestas de disposiciones y resoluciones normativas relativas al sistema de formación profesional para el empleo, así como los informes que le sean requeridos por cualquiera de los órganos estatales de participación en el sistema de formación profesional para el empleo.

e) Prestar apoyo técnico, en la medida en que le sea requerido, a las Administraciones Públicas, a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, a las representadas en el Patronato de la Fundación, así como a las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos, a las entidades de la economía social y a las Estructuras Paritarias Sectoriales.

f) Dar asistencia y asesoramiento a las PYMES para facilitar su acceso a la formación profesional para el empleo, así como apoyo técnico a los órganos administrativos competentes en la orientación a los trabajadores.

g) Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo y en la elaboración de las estadísticas para fines estatales.

h) Colaborar con el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y en su caso con la Comisión Estatal de Formación para el Empleo en sus actividades de diseño y planificación del sistema de formación profesional para el empleo.

i) Promover la investigación y el desarrollo de la formación profesional para el empleo en el ámbito nacional e internacional, contribuir a su difusión entre empresas y trabajadores y colaborar para ello con organismos e instituciones.

j) Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en programas europeos e internacionales, en los que dicho organismo recabe su colaboración o apoyo técnico.

k) Requerir, en su caso, a las Estructuras Paritarias Sectoriales la realización por estas de las funciones contempladas en el artículo 26.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, así como dar apoyo técnico a las mismas en el desarrollo de sus funciones.

l) Financiar y colaborar con las actividades desarrolladas por las organizaciones y entidades previstas en el artículo 10.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de acuerdo con lo previsto en los artículos 23.3 y 37.3.

m) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa reguladora de la formación profesional para el empleo.

3. Para el desarrollo de las funciones relacionadas con el Servicio Público de Empleo Estatal dicho organismo y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo suscribirán el correspondiente convenio de colaboración.

4. Para el desarrollo de sus citadas funciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo dispondrá de una estructura organizativa que será aprobada por su Patronato a propuesta de su Director Gerente, debiendo quedar acreditada su necesidad. La creación de esta estructura se efectuará con el personal actual de la Fundación, sin incremento de medios humanos ni de retribuciones.

El Director Gerente será nombrado por el Patronato, a propuesta de su Presidente, y su selección se realizará con arreglo a los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, entre personas de reconocido prestigio y competencia profesional.

Artículo 37. *Funcionamiento y financiación de las Estructuras Paritarias Sectoriales.*

1. De acuerdo con el artículo 26.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, previo informe del Patronato de la Fundación Estatal de la Formación Profesional para el Empleo, aprobará un mapa sectorial conforme al cual se crearán las Estructuras Paritarias Sectoriales agrupando a sectores afines.

2. Sin perjuicio del reglamento de funcionamiento con el que se dote cada una de las Estructuras Paritarias Sectoriales que se constituyan al amparo de lo establecido en el citado

artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se dotará, dentro de su estructura organizativa, de una unidad de apoyo técnico a las citadas Estructuras Paritarias que desarrollará, entre otras actuaciones, las de:

a) Impulsar el papel de las Estructuras Paritarias Sectoriales como referentes sectoriales estatales de la formación profesional para el empleo.

b) Facilitar la participación de las mismas en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados.

c) Impulsar la participación de las Estructuras Paritarias Sectoriales en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional.

d) Apoyar el desarrollo de las funciones atribuidas a dichas Estructuras Paritarias como impulsoras del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

La creación de esta unidad de apoyo técnico se efectuará con el personal actual de la Fundación, sin incremento de medios humanos ni de retribuciones.

3. Asimismo, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo contemplará, dentro de su presupuesto de funcionamiento, una partida destinada a la financiación de las actividades efectivamente realizadas por las Estructuras Paritarias Sectoriales en el desarrollo de las funciones que tienen atribuidas como propias o que desarrollen a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la citada Fundación, según lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, a propuesta de su Gerente y previo informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, establecerá los criterios del procedimiento para la financiación de las actividades mencionadas en el párrafo anterior, así como los plazos y obligaciones de información que deban cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de obtener la misma. Estos criterios deberán tener en cuenta la complejidad de las actividades a realizar, el número de personas y su tiempo de dedicación.

Asimismo, con cargo al presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, se abonarán también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento en que incurran quienes participen de manera efectiva en la realización de tales actividades. A estos efectos la propuesta del Gerente tendrá como referencia las cantidades incluidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 38. *Sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo incluirá una información completa, actualizada permanentemente y verificable de las actividades formativas desarrolladas en todo el territorio nacional, que permitan su trazabilidad. Para ello se establecerán los mecanismos de interoperabilidad adecuados con las comunidades autónomas y la Administración General del Estado.

2. El marco de coordinación y cooperación para la definición de los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos entre el sistema integrado de información, la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas, el Registro Estatal de Entidades de Formación y las aplicaciones de gestión de la formación pertenecientes a los distintos servicios públicos de empleo, se llevará a cabo a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, regulado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

3. Para asegurar el correcto desarrollo, mantenimiento y actualización de los instrumentos del sistema integrado de información previstos en el artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se regulará:

a) El contenido y el procedimiento de acceso a la Cuenta de Formación, así como la forma y plazos para las anotaciones a realizar en la misma por los servicios públicos de empleo, de manera que se garantice la fiabilidad de la información incorporada a la citada Cuenta de Formación.

b) La estructura del Catálogo de Especialidades Formativas y el procedimiento para las modificaciones, altas y bajas de especialidades en el citado Catálogo, de manera que responda con agilidad a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes.

c) La estructura común de datos que garantice la coordinación del Registro Estatal de Entidades de Formación con los Registros habilitados por las Administraciones Públicas competentes para la acreditación e inscripción de las entidades de formación en sus respectivos ámbitos territoriales, así como los procesos comunes para efectuar dicha acreditación y/o inscripción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

4. Los sistemas de información desarrollados por el Servicio Público de Empleo Estatal que se utilizan para la gestión del Fichero de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación y que se encuentran interconectados con los sistemas de los servicios públicos de empleo, deberán evolucionarse siguiendo los procedimientos definidos en las letras b) y c) del apartado anterior.

Disposición adicional primera. *Crédito de formación en la formación programada por las empresas en los supuestos de Centros de Enseñanza Concertados, y otros similares.*

1. Para la determinación del crédito de formación en la formación programada por las empresas en los supuestos de los Centros de Enseñanza Concertados, las cuotas ingresadas en concepto de formación profesional por la correspondiente Administración Pública respecto de los profesores se considerarán adscritas a los centros donde estos prestan sus servicios.

Lo anterior será de aplicación a cualquier otro supuesto en el que concurran circunstancias similares.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social determinará la forma en que se hará efectiva la bonificación en los casos en que esta sea superior a las cotizaciones a la Seguridad Social a realizar directamente por los Centros.

Disposición adicional segunda. *Formación en los centros de la red pública.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 6.5.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la red pública de centros de formación estará constituida por:

a) Los centros integrados públicos de formación profesional.

b) Los centros públicos del sistema educativo que ofertan formación profesional.

c) Los Centros de Referencia Nacional.

d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.

e) Los centros públicos de formación de adultos, de conformidad con la regulación que establezca el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

f) Las Universidades públicas, de conformidad con la regulación que establezca el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.5.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la parte de los fondos de financiación de la formación impartida a través de dicha red pública de centros que deban ser gestionados por las comunidades autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y deberán ser gestionados en régimen de concurrencia competitiva.

3. Sin perjuicio de su participación en las distintas iniciativas de formación previstas en este real decreto, los centros de la red pública podrán participar en los programas de cualificación y reconocimiento profesional para trabajadores ocupados previstos en el artículo 22.

Disposición adicional tercera. *No incremento de gasto público.*

Las medidas incluidas en este real decreto no podrán suponer incremento neto de gasto público y se llevarán a cabo con los medios presupuestarios y de personal existentes en los órganos competentes, sin incremento de dotaciones, de retribuciones ni de otros costes de personal.

Disposición adicional cuarta. *Financiación de la formación para nuevas funciones encomendadas a los agentes sociales.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y lo que dispongan las leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año, para financiar las acciones dirigidas a la formación de los agentes sociales para el desarrollo de las nuevas funciones que se les atribuyen en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, gestionará las respectivas convocatorias.

Téngase en cuenta que se declara inconstitucional y nulo el párrafo primero del apartado 1 por Sentencia del TC 71/2018, de 21 de junio. Ref. BOE-A-2018-10513

A estos efectos, mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las correspondientes bases reguladoras para la concesión de estas subvenciones. La solicitud de estas subvenciones se deberá acompañar en todo caso de un plan de formación que detalle las acciones formativas a realizar, su conveniencia y su relación con la finalidad de las mismas.

El importe máximo destinado a financiar estas subvenciones no podrá superar el 0,5 por ciento de las cantidades de la cuota de formación profesional para el empleo asignadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado a la financiación de la formación de trabajadores ocupados.

2. En el ámbito del Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones Públicas, las acciones mencionadas en el número anterior se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública.

Disposición adicional quinta. *Participación de mujeres víctimas de violencia de género en acciones formativas.*

Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Las referencias en esta norma al Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo se han de entender referidas a las correspondientes disposiciones de este real decreto.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de los procedimientos.*

1. Los procedimientos de concesión de subvenciones en materia de formación profesional para el empleo que se inicien a partir de la entrada en vigor del presente real decreto y con anterioridad a la entrada en vigor de la normativa que lo desarrolle se regirán, en lo no regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y el presente real decreto, por la normativa que les sea de aplicación. Los procedimientos se entenderán iniciados con la entrada en vigor de las correspondientes convocatorias.

2. La iniciativa de formación programada por las empresas, regulada en el Capítulo II, será de aplicación a las acciones formativas que se inicien a partir del 1 de enero de 2018. Hasta entonces será de aplicación la regulación en materia de formación de demanda contenida en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las previsiones contenidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que son de aplicación desde su entrada en vigor.

Asimismo, la normativa anterior será de aplicación a partir del 1 de enero de 2018, y hasta tanto no se desarrolle el presente real decreto, respecto de aquellas materias que precisen de un desarrollo posterior.

3. Hasta en tanto se establezcan las bases reguladoras previstas en el artículo 8.2, será de aplicación a los programas formativos que incluyan compromisos de contratación, regulados en el artículo 28, la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en este real decreto y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Disposición transitoria segunda. *Mapa sectorial y Estructuras Paritarias Sectoriales.*

1. El mapa sectorial previsto en el artículo 37.1 deberá aprobarse en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto.

2. En tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el citado artículo, mantendrán sus actuales funciones las Comisiones Paritarias Sectoriales existentes nacidas de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Disposición transitoria tercera. *Cheque formación.*

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las comunidades autónomas, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán poner en marcha en el ámbito de actuación de sus competencias el cheque formación, dando cuenta de lo actuado a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

2. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

b) El artículo 2.1.k) del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

3. Asimismo, queda derogado el Real Decreto 2579/1996, de 13 de diciembre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de mecánico de litoral.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y la competencia para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, respectivamente.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.*

El Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional queda modificado en los siguientes términos:

Uno. El apartado 4 del artículo 5 queda redactado como sigue:

> «4. La creación de los Centros de Referencia Nacional o la calificación de los ya existentes, en el ámbito del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se realizará por real decreto, a propuesta de los Ministros de Empleo y Seguridad Social y de Educación, Cultura y Deporte, en el que se publicará como anexo el convenio de colaboración con la comunidad autónoma en la que vayan a estar o estén ubicados, previo informe del Consejo General de la Formación

Profesional. Excepcionalmente y siempre que la falta de convenio supusiese que una de las familias profesionales en las que se estructura el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, o un subsector productivo o área profesional de la misma, careciese de Centros de Referencia Nacional, la Administración General del Estado, previo informe del Consejo General de la Formación Profesional, podrá proceder a su creación mediante real decreto. En el supuesto de que se califique más de un Centro de Referencia Nacional para una misma familia profesional, cada uno estará especializado en un subsector productivo o área profesional de la correspondiente familia profesional, y sus actuaciones serán coordinadas por la Administración General del Estado, a través de las Comisiones de Coordinación que a estos efectos se designen en el Plan de Actuación de la Red de Centros de Referencia Nacional y en los planes de trabajo de cada Centro. En todo caso, dichas Comisiones, que estarán presididas por la Administración General del Estado, contarán con representantes de las comunidades autónomas en las que estén ubicados los Centros y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.»

Dos. El apartado 3 del artículo 7 queda redactado como sigue:

«3. Para cada uno de los Centros de Referencia Nacional se acordará un Plan de actuación plurianual, con la misma duración del Plan de Actuación plurianual de carácter estatal al que se refiere el apartado 1, a partir de la propuesta del Consejo Social del Centro, que será reflejado en un convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Administración autonómica. Anualmente, y en el seno de las Comisiones de Coordinación y Seguimiento de los convenios para la calificación o creación de los Centros de Referencia Nacional, se aprobará un Plan de Trabajo anual en el que se concretarán las actuaciones a realizar y la aportación económica de la Administración General del Estado».

Tres. El apartado 1 del artículo 8 queda redactado como sigue:

«1. La Administración General del Estado garantizará los recursos económicos suficientes para el desempeño de las funciones asignadas a los Centros de Referencia Nacional y de las actividades establecidas en el Plan de Actuación plurianual. Para ello, y en función del Plan de actuación plurianual acordado para cada Centro de Referencia Nacional, la Administración General del Estado financiará un Plan de Trabajo anual para las acciones de ámbito nacional a través de subvenciones de concesión directa. En las resoluciones por las que se otorguen estas subvenciones se establecerán las condiciones y compromisos aplicables y el régimen de justificación de la aplicación dada a las subvenciones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Asimismo, facilitará, en su caso, las inversiones requeridas para la actualización de los equipamientos que se consideren necesarios para su adecuado funcionamiento.

No obstante, los convenios de colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas respectivas podrán contener compromisos de estas últimas para la financiación de los Centros de los que sean titulares.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 3 del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad. Asimismo, no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres

meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

En el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil la edad máxima para realizar las prácticas no laborales reguladas en este real decreto será la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se regirán por su normativa específica.»

Disposición final cuarta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta al titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 13

Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
«BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2019
Última modificación: 24 de enero de 2022
Referencia: BOE-A-2019-4715

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, ha acometido una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

Esta Ley tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad; contribuir a la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación laboral; y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores, de conformidad con el marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, ha sido desarrollada por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que ha establecido la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

El mencionado Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, no agota el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, pues para determinados aspectos, como indica su preámbulo, se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma.

La presente orden cumple con el objetivo de desarrollar el Real Decreto mencionado en relación con la oferta de formación profesional para el empleo, y regula las bases que han de regir la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a financiar dicha formación por las diferentes Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos de gestión, así como otros modelos de ejecución de la formación basados en la contratación pública o en la utilización de medios propios de las diferentes administraciones.

Por otra parte, se incorpora al texto una regulación de la realización de prácticas profesionales no laborales, la concesión de becas y ayudas que se conceden a los trabajadores desempleados que abarcan las relativas al transporte, manutención y alojamiento, así como las que permiten conciliar la asistencia a la formación con la vida familiar.

En relación a la ejecución de la formación mediante subvenciones, la presente orden, en cuanto que establece las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones, mediante las que se financian las diferentes modalidades de la formación de oferta, regula todos aquellos aspectos que tanto la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, como el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, y la propia Ley 30/2015 disponen como su contenido obligatorio.

En esa línea, se contempla un conjunto de disposiciones comunes para todas las subvenciones que se concedan en régimen de concurrencia competitiva por las diferentes Administraciones Públicas, sin perjuicio de las competencias de ejecución y de autoorganización que tienen reconocidas las Comunidades Autónomas y de las necesidades de adaptación a sus respectivos territorios.

Por último, la orden contempla un conjunto de medidas para que sean desarrolladas por las diferentes Administraciones Públicas, en lo que se refiere a la calidad y evaluación de la formación, así como respecto del seguimiento y control de la misma, actuaciones que vienen enmarcadas en los planes anuales que se aprueben al respecto.

Esta orden se dicta en desarrollo parcial del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de acuerdo con las disposiciones ya mencionadas del mismo, y en cuya disposición final cuarta se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de dicho real decreto.

En el proceso de elaboración de esta orden han sido consultadas las Comunidades Autónomas y las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas, ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, ha emitido informe la Abogacía del Estado en el Departamento, así como la Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

La presente orden cumple con los principios de buena regulación, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, se cumple con los principios de necesidad y eficacia, al estar la iniciativa normativa justificada por la necesidad de completar el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. De la misma manera, en cumplimiento del principio de proporcionalidad, la norma establece la regulación imprescindible para la regulación de la oferta de formación profesional para el empleo, así como para el establecimiento de las bases reguladoras.

Por otra parte, en virtud del principio de seguridad jurídica, mediante esta norma, completando el nuevo marco normativo sobre formación profesional para el empleo, se da coherencia y se armonizan los criterios de seguimiento, calidad y evaluación de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Igualmente, se ha tenido en cuenta el principio de transparencia, definiéndose el objeto y ámbito de aplicación, así como se ha promovido la participación de los potenciales destinatarios, siendo objeto de diálogo social, y de las Administraciones competentes en el proceso de tramitación de la misma.

Finalmente, en aplicación del principio de eficiencia, la presente orden, estableciendo criterios objetivos y claros sobre el ciclo completo de gestión de la tramitación de las subvenciones, persigue una correcta utilización de los recursos públicos.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente orden tiene por objeto el desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, así como el establecimiento de las bases que regulan la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

2. El ámbito de aplicación de esta orden se extiende a todo el territorio nacional, sin perjuicio de las competencias de ejecución y de autoorganización que tienen reconocidas las Comunidades Autónomas.

3. La oferta formativa de las administraciones competentes, que será financiada en los términos contemplados en esta orden, será la siguiente:

a) La iniciativa de oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, que se desarrollará mediante:

1.º Programas de formación sectoriales.
2.º Programas de formación transversales.
3.º Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

b) La iniciativa de oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que se desarrollará mediante:

1.º Programas de formación de los servicios públicos de empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo y en el informe anual previsto en el artículo 4.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

2.º Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

3.º Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

c) La oferta de formación programada e impartida directamente por las Administraciones Públicas competentes, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.2.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

d) La oferta de formación de las Administraciones Públicas competentes impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación, dirigida a trabajadores ocupados y desempleados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.5.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Esta oferta formativa se financiará en régimen de concurrencia competitiva entre los centros de formación de la red pública contemplados en la disposición adicional segunda del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

e) Las iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, que se financiarán en régimen de concesión directa, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

4. Asimismo serán objeto de financiación al amparo de esta orden:

a) La compensación a las empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales y del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad, en los términos del artículo 19.

b) Las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de

familiares dependientes, que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas, en los términos de los artículos 20, 21, 22 y 23.

5. Quedan excluidas de la regulación establecida en esta orden, a excepción de los aspectos que resulten de aplicación del Capítulo V, referido a calidad, evaluación, seguimiento y control de la oferta formativa, las siguientes iniciativas y programas:

a) La formación programada por las empresas, para sus trabajadores, y los permisos individuales de formación, que se regularán y financiarán de acuerdo con lo establecido respecto de estas iniciativas en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, y en su normativa de desarrollo específica.

b) La formación en alternancia con el empleo, incluyendo la formación dual a través de los contratos para la formación y el aprendizaje, conforme a lo previsto en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo, y los programas públicos mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas, incluyendo los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo, que se regirán por su normativa específica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

c) La formación de los empleados públicos, que se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y el artículo 31 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

d) Las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, que se financiarán y ejecutarán de acuerdo con las bases reguladoras específicas que se establezcan a estos efectos, según lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

e) La formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad y, en su caso, competencias clave que permitan el acceso a la formación de dichos certificados, prevista en el artículo 8.1.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y en el artículo 8.4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio. La autorización, seguimiento, control, evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales obtenidas, en su caso, de estas acciones formativas se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Será de aplicación lo establecido para esta iniciativa de formación en la normativa mencionada en los supuestos de acciones formativas financiadas con fondos privados o públicos, pero que no formen parte de la oferta de formación profesional para el empleo financiada por las Administraciones Públicas competentes de acuerdo con lo previsto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y su normativa de desarrollo.

f) Las acciones formativas financiadas a través del cheque formación previsto en el artículo 6.5.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y en el artículo 26.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que se financiarán y desarrollarán de acuerdo con lo que se establezca en su regulación específica.

Artículo 2. *Financiación de las acciones formativas.*

1. La financiación de las acciones formativas se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en el artículo 8 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

2. Las Administraciones Públicas competentes podrán optar por aplicar el régimen de concesión de subvenciones mediante concurrencia competitiva, o por cualquier otro procedimiento de concesión de subvenciones previsto en la normativa de las administraciones competentes que permita la concurrencia entre entidades beneficiarias, que se regirán por las bases reguladoras establecidas en el Capítulo II de esta orden.

3. Las Administraciones Públicas podrán aplicar asimismo el régimen de contratación pública o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, garantizando la publicidad y

concurrencia, lo previsto en el artículo 7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respecto de los módulos económicos, así como las restantes previsiones recogidas en la citada ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida. En el supuesto de contratación pública, las Administraciones Públicas podrán determinar el presupuesto base de licitación en función de la actividad formativa a desarrollar, no siendo obligatoria la aplicación de los módulos máximos que estén establecidos respecto de aquellas acciones o programas formativos en los que por su coste de ejecución existan razones que lo justifiquen.

4. Asimismo, no será obligatoria la aplicación de los módulos máximos que estén establecidos en los supuestos de convocatorias o concesión directa de subvenciones para el desarrollo de acciones o programas formativos en los que, por su carácter innovador o altamente especializado, su coste de mercado supere los módulos máximos que puedan establecerse y así se determine en la correspondiente convocatoria o instrumento de concesión.

5. En el supuesto de la formación impartida directamente por las Administraciones Públicas competentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, la financiación se efectuará en la forma que determine la administración competente en función de su propia organización, que podrá ser subvenciones de concesión directa, encomienda de gestión o cualquier otra forma jurídica o procedimiento que establezca la respectiva administración. Estas entidades o empresas públicas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación de personal docente. Por contratación de personal docente se considera exclusivamente la contratación de personas físicas.

De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en estos supuestos, la Administración Pública competente podrá anticipar hasta el 100 por ciento de las ayudas concedidas.

Tendrán la consideración de centros propios los centros de titularidad de las Administraciones Públicas competentes que cuenten con espacios, instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo, y se declaren como centros propios y se incluyan como tales en los correspondientes registros de entidades de formación por las respectivas Administraciones Públicas competentes, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa que regule el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación. En todo caso, tendrán la consideración de centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

6. La concesión directa de subvenciones se aplicará a aquellas iniciativas y supuestos para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones, de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, o en la normativa de concesión de subvenciones propia de las comunidades autónomas. Asimismo las Administraciones Públicas competentes podrán aplicar cualquier otro procedimiento de concesión de subvenciones previsto legalmente en su normativa. En todo caso, la forma de concesión directa se aplicará para la financiación de la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.5.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 3. *Módulos económicos específicos y módulos económicos genéricos máximos.*

1. La fijación de los módulos económicos específicos previstos en el artículo 7.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se efectuará por las Administraciones Públicas competentes de acuerdo con lo establecido en dicho artículo y en el artículo 76 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

En este sentido, para cada especialidad formativa incluida en el Catalogo de Especialidades Formativas se fijarán reglamentariamente los límites máximo y mínimo entre los que se podrán ajustar los módulos específicos que puedan establecer las administraciones competentes para su ámbito de gestión en base a los estudios de mercado que realicen, en función de la especialidad formativa y el ámbito territorial en que se imparta. No obstante lo anterior, hasta tanto no se fijen reglamentariamente los límites máximo y mínimo de los módulos específicos, las Administraciones Públicas competentes podrán establecer módulos específicos de aplicación en su ámbito de gestión, considerando los módulos económicos genéricos máximos recogidos en el anexo I.

A los efectos previstos en este artículo, se podrán establecer como módulos específicos los determinados por las administraciones competentes en aplicación de la normativa reguladora del Fondo Social Europeo u otros fondos europeos o supranacionales en materia de costes simplificados tales como los baremos estándar de costes unitarios.

Cuando se establezcan módulos específicos, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, y así se prevea en las correspondientes convocatorias o instrumentos de concesión, la concesión y la justificación a través de estos módulos específicos se efectuará de acuerdo con lo establecido en los artículos 76 a 79 del mencionado Reglamento de la Ley General de Subvenciones, en los términos previstos para este supuesto en las bases reguladoras establecidas en el Capítulo II de esta orden.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, los módulos a que se refiere este apartado se actualizarán periódicamente.

2. En el supuesto de especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos a que se refiere el apartado anterior, para la financiación de los costes de la actividad formativa, a efectos de la concesión de las subvenciones y de su justificación, serán de aplicación los módulos económicos que determinen las Administraciones Públicas competentes en la correspondiente convocatoria o instrumento de concesión, considerando los módulos económicos genéricos máximos recogidos en el anexo I. La concesión y la justificación de las subvenciones se efectuarán en los términos previstos para este supuesto en las bases reguladoras establecidas en el Capítulo II de esta orden.

CAPÍTULO II

Bases reguladoras y disposiciones comunes del procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva

Artículo 4. *Objeto de las subvenciones.*

Las bases reguladoras establecidas en este capítulo serán de aplicación a la oferta formativa contemplada en las letras a), b) y d) del artículo 1.3, en los supuestos en los que las Administraciones Públicas competentes opten para su financiación por aplicar el régimen de concesión de subvenciones mediante concurrencia competitiva, o por cualquier otro procedimiento de concesión de subvenciones previsto en la normativa de las administraciones competentes que permita la concurrencia entre entidades beneficiarias. Asimismo podrá ser de aplicación de forma supletoria en los supuestos contemplados en las letras c) y e) del mencionado artículo 1.3, en los términos previstos en los correspondientes instrumentos jurídicos por los que se articule la financiación de las acciones formativas.

Artículo 5. *Régimen e inicio del procedimiento de concesión.*

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, o por cualquier otro procedimiento de concesión de subvenciones previsto en la normativa de las administraciones competentes que permita la concurrencia entre entidades beneficiarias, salvo en los supuestos de concesión directa u otros procedimientos de concesión de subvenciones previstos legalmente contemplados en la citada ley, en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en la normativa de las administraciones competentes y en esta orden.

El procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva se iniciará de oficio, mediante convocatoria pública realizada por el Director General del Servicio Público

de Empleo Estatal u órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, que será publicada en el diario oficial correspondiente.

La convocatoria se realizará de acuerdo con las bases reguladoras establecidas en esta orden y con el contenido señalado en el artículo 23.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Las administraciones concedentes comunicarán a la Base de Datos Nacional de Subvenciones el texto de la convocatoria y la información requerida en la citada Base de Datos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Los órganos competentes para resolver, podrán en sus convocatorias, designar a otras entidades para efectuar la instrucción del procedimiento de concesión y elaborar las propuestas de resolución provisionales, siendo resuelto el procedimiento, en todo caso, por el órgano concedente.

El procedimiento de concurrencia competitiva se ajustará a las particularidades específicas que, en su caso, figuren previstas en la normativa en materia de subvenciones aplicable en el ámbito de cada Comunidad Autónoma.

2. La concesión de las subvenciones se podrá tramitar mediante convocatoria abierta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Las administraciones competentes determinaran en las respectivas convocatorias, en las que se opte por la tramitación mediante convocatoria abierta, los criterios para la asignación de los fondos no empleados entre los periodos restantes.

3. Excepcionalmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, cuando las circunstancias concurrentes lo aconsejen, en las convocatorias se podrá prever el prorrateo del importe global máximo destinado a las subvenciones entre los beneficiarios.

Así mismo, se podrán establecer los términos en que el crédito presupuestario no aplicado por la renuncia a la subvención de alguno de los beneficiarios pueda utilizarse por el órgano concedente para acordar, sin necesidad de una nueva convocatoria, la concesión de la subvención al solicitante o solicitantes siguientes a aquél, en orden de puntuación.

Artículo 6. *Beneficiarios y requisitos de los mismos.*

1. Serán beneficiarios de las subvenciones las entidades de formación públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro de Entidades de Formación, para las especialidades formativas objeto de la formación, ya sea en la modalidad presencial, de teleformación o mixta, y con presencia en el ámbito territorial al que vaya dirigida la convocatoria, debiendo disponer en dicho ámbito de instalaciones debidamente inscritas y/o acreditadas que permitan la impartición de las especialidades formativas solicitadas. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las instalaciones y recursos podrán ser propios o bien de titularidad de terceras entidades privadas o públicas cuando ello no implique subcontratar la ejecución de la actividad formativa, debiendo aportar en este caso el correspondiente acuerdo o contrato de disponibilidad.

Las convocatorias, en el marco de la normativa aplicable, establecerán las condiciones y forma de acreditación de lo previsto en el párrafo anterior.

2. Podrán tener asimismo la condición de beneficiarias las agrupaciones contempladas en el artículo 11.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con presencia en el ámbito territorial al que vaya dirigida la convocatoria, debiendo disponer en dicho ámbito de instalaciones debidamente inscritas y/o acreditadas que permitan la impartición de las especialidades formativas solicitadas, constituidas por entidades de formación públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro de Entidades de Formación, para las especialidades formativas objeto de la formación, ya sea en la modalidad presencial, de teleformación o mixta. Las agrupaciones deberán nombrar un representante o apoderado único de la agrupación con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que, como beneficiario, corresponden a la agrupación. Cada entidad agrupada deberá ejecutar la parte del programa de formación comprometido. La agrupación no podrá disolverse hasta que haya transcurrido el plazo de prescripción previsto en los artículos 39 y 65 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

3. Asimismo podrán ser beneficiarios de las subvenciones destinadas a los programas formativos dirigidos a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación, las entidades de formación públicas o privadas, con presencia en el ámbito territorial al que vaya dirigido dicho programa, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro de Entidades de Formación, para las especialidades formativas objeto de la formación, así como, en su caso, las empresas o entidades, de ámbito territorial correspondiente al que se dirija el programa, que comprometan para sí mismas la realización de contratos cuando se trate de los programas formativos con compromiso de contratación.

4. En el supuesto de la oferta de formación de las Administraciones Públicas competentes impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.5.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, podrán ser beneficiarios los centros de formación de la red pública contemplados en la disposición adicional segunda del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que estén acreditados y/o inscritos para las especialidades formativas objeto de la formación.

5. Los trabajadores desempleados que participen en las modalidades de formación previstas en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, y en la presente orden podrán ser beneficiarios de las becas y ayudas, en los términos señalados en el Capítulo III.

Las ayudas y becas se otorgarán mediante régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

6. No podrán obtener la condición de beneficiarios de las subvenciones reguladas en esta orden las entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Las agrupaciones previstas en el apartado 2 de este artículo no podrán acceder a la condición de beneficiarias cuando concurra alguna de las prohibiciones en cualquiera de los miembros de la agrupación.

7. Tampoco podrán acceder a la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en esta orden, las entidades a las que se les haya impuesto mediante resolución firme sanción, por infracción grave y/o muy grave en materia de formación profesional para el empleo, que conlleve la sanción accesoria de exclusión del acceso a subvenciones y ayudas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 7. *Solicitudes.*

Las solicitudes de concesión de subvenciones se dirigirán a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal o al órgano competente de la Comunidad Autónoma, según el ámbito de la convocatoria.

El lugar y plazo de presentación de las solicitudes, así como la documentación que el interesado deberá acompañar a las mismas, se establecerán en las convocatorias. Dicho plazo de presentación de las solicitudes no podrá ser superior a tres meses, excepto cuando la normativa de las administraciones competentes permita un plazo superior. En todo caso, en los supuestos en los que la concesión de las subvenciones se tramite mediante convocatoria abierta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en la convocatoria abierta se concretará el plazo de presentación de solicitudes para cada una de las resoluciones sucesivas previstas en la convocatoria, no siendo de aplicación el plazo máximo de tres meses antes señalado.

Artículo 8. *Instrucción del procedimiento de concesión y órgano colegiado.*

1. El órgano instructor designado en la convocatoria, en los términos contemplados en la disposición adicional quinta, realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento, evaluación y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

Una vez evaluadas las solicitudes por el órgano instructor, y salvo que la normativa de la Comunidad Autónoma correspondiente en esta materia prevea otras posibilidades, el órgano

colegiado previsto en el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, emitirá un informe en el que se concretará el resultado de la evaluación efectuada.

El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe del órgano colegiado, formulará la propuesta de resolución provisional y/o definitiva de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 24 de la citada Ley o de la normativa autonómica de aplicación. Se podrá prever la concesión de un plazo máximo de 10 días hábiles para que los interesados presenten su aceptación ante la propuesta de resolución definitiva.

2. En las convocatorias se podrá prever que cuando el importe de la subvención de la propuesta de resolución provisional sea inferior al que figura en la solicitud presentada, se podrá instar del beneficiario la reformulación de su solicitud en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 9. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Sin perjuicio de las demás obligaciones establecidas en la ley 30/2015, de 9 de septiembre y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, y en la presente orden, constituyen obligaciones de los beneficiarios:

a) Aportar la información y documentación que se requiera durante la fase de instrucción del procedimiento, ejecución de la formación y justificación de la subvención, así como tener a disposición de los órganos de control competentes los documentos acreditativos de la asistencia de los trabajadores a las acciones formativas y los controles de evaluación de su aprendizaje y registros de actividad formativa realizada, en el caso de que la formación haya sido impartida en la modalidad de teleformación.

Asimismo, en los términos que se establezcan en las correspondientes convocatorias, los beneficiarios deberán realizar el seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación. En las acciones presenciales se deberá llevar un control de asistencia diario según el modelo que se establezca por las administraciones competentes. En las acciones formativas no presenciales se deberá conservar la documentación e información correspondiente a los controles periódicos del seguimiento del proceso de aprendizaje y evaluación, realizado en relación a cada participante, facilitando las claves que permitan el acceso telemático a la información relativa a la formación impartida, incluido el acceso a los contenidos formativos, actividades y trabajos presentados en la plataforma de teleformación y participación en las herramientas de comunicación, tanto de los tutores-formadores como de los participantes.

b) Garantizar la gratuidad de las acciones formativas para los participantes en la formación subvencionada.

c) Haber realizado o, en su caso, garantizado las devoluciones de cantidades concedidas y pagadas en convocatorias anteriores y cuya devolución le haya sido exigida mediante reclamación previa a la vía ejecutiva o mediante resolución de procedencia de reintegro, siempre que exista resolución firme, salvo que se hubiera producido la suspensión del acto.

d) Comunicar a la Administración competente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos. Estos ingresos serán incompatibles con la subvención destinada a la misma finalidad, por lo que ésta será minorada en la cantidad ya percibida.

e) Acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión de la subvención y a realizarse el pago de la misma, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en la forma que se determine en las convocatorias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 22.4 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

f) Hacer constar, en los términos que establezcan las convocatorias, el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada y, en su caso, la cofinanciación del Fondo Social Europeo o de cualquier otro fondo comunitario o supranacional. En este último supuesto, la entidad beneficiaria deberá incluir en las actividades de información de las acciones formativas, publicaciones, material didáctico y acreditaciones de la realización de la

formación a entregar a los participantes el emblema del Fondo Social Europeo o del fondo comunitario o supranacional que corresponda, así como cumplir las demás obligaciones de publicidad establecidas en la normativa comunitaria o supranacional aplicable.

g) Remitir al órgano competente una comunicación de inicio de la formación que va a desarrollar, incluida cualquier modificación posterior, y, en su caso, la comunicación de finalización, conforme al contenido, plazos y procedimiento que a tal efecto establezcan las convocatorias. La falta de comunicación en los plazos establecidos implicará que la correspondiente acción formativa o grupo de participantes se considere no realizada a efectos de la justificación de la subvención, salvo que la no comunicación en plazo se deba a causas imprevistas, debidamente justificadas y comunicadas en el momento en que se produzcan.

h) Informar al alumnado del alcance de la formación y de si ésta es conducente o no a la obtención de un certificado de profesionalidad completo o su acreditación parcial.

i) En los programas con compromiso de contratación, informar al alumnado al inicio de la acción formativa de sus derechos y obligaciones, así como de las condiciones básicas de la contratación propuesta. Asimismo, antes del comienzo de la acción formativa, las empresas pondrán en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa la aprobación del programa con compromiso de contratación a ejecutar, así como de las condiciones básicas de la contratación propuesta y una relación de los alumnos que participan en la acción formativa.

j) Llevar una contabilidad separada o código contable adecuado, respecto de todas las transacciones relacionadas con la actividad subvencionada y disponer de un sistema informatizado de registro y almacenamiento de datos contables.

k) Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en la normativa de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y demás normativa que resulte de aplicación, en lo no previsto expresamente en este artículo.

Artículo 10. *Criterios objetivos para el otorgamiento de la subvención y su cuantificación.*

1. Serán objeto de financiación las solicitudes que obtengan la valoración técnica que se establezca en la metodología aprobada por la Administración Pública competente.

Para dicha valoración técnica se considerarán los criterios que se determinen por la Administración Pública competente, que incluirán al menos los siguientes:

a) Adecuación de la oferta formativa a los sectores y acciones formativas especificados como prioritarios en la respectiva convocatoria.

b) Capacidad acreditada de la entidad solicitante para desarrollar la formación.

2. La cuantía de la subvención se calculará con arreglo a la metodología que establezca la Administración Pública competente, para lo que se podrá tener en cuenta el presupuesto destinado a la financiación de la actividad formativa, la valoración técnica obtenida y los módulos económicos genéricos máximos establecidos en el anexo I de la presente orden o, en su caso, los módulos específicos establecidos, incluyendo los establecidos por las administraciones competentes como consecuencia de la necesidad de adaptarse a la normativa exigida por el Fondo Social Europeo u otros fondos comunitarios o supranacionales para las correspondientes especialidades.

La cuantía máxima de subvención a conceder por cada acción formativa se determinará mediante el producto del número de horas de la misma por el número de alumnos y por el importe del módulo correspondiente.

3. A los efectos de determinar la subvención una vez ejecutada la formación, en las acciones presenciales se considerará que un alumno ha finalizado la formación cuando haya asistido, al menos, al 75 por ciento de la duración de la acción formativa. Asimismo, en las acciones formativas impartidas mediante la modalidad teleformación se considerará que han finalizado la acción aquellos alumnos que hayan realizado al menos el 75 por ciento de los controles periódicos de seguimiento de su aprendizaje que se establezcan en el proyecto formativo, con independencia de las horas de conexión.

Si se produjeran abandonos de los trabajadores, se podrán incorporar otros a la formación en lugar de aquellos. Esta sustitución se admitirá siempre que se produzca dentro

del 25 por ciento, de la duración de la acción formativa, salvo cuando se trate de acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad, en cuyo caso únicamente se admitirá la sustitución, siempre que no se haya superado dicho porcentaje, si se produce durante los primeros cinco días lectivos desde el inicio de la acción formativa. Cuando se programen certificados de profesionalidad completos a impartir de forma modular, con el fin de facilitar el acceso a cada uno de los módulos que integran el certificado, se podrán incorporar alumnos durante los primeros cinco días lectivos desde el inicio de cada uno de los módulos programados o no se haya superado el 25 por ciento de su duración, teniendo en cuenta la opción que primero se cumpla de entre las dos anteriores, siempre que el alumno que se va a incorporar cumpla con los requisitos de acceso a la formación requeridos en el artículo 20.2 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

En todo caso, si se produjeran abandonos con posterioridad a la impartición del 25 por ciento de las horas de formación, se podrán admitir, cuando así lo contemplen las convocatorias, desviaciones por acción formativa de hasta un 15 por ciento del número de participantes que las hubieran iniciado.

A efectos de la justificación posterior por parte del beneficiario, se considerará que han finalizado la acción formativa, en el supuesto de trabajadores desempleados, aquellos que tuvieran que abandonarla por haber encontrado empleo, así como aquellos participantes que hayan causado baja en el curso por enfermedad o accidente acreditado, siempre que en ambos supuestos hubiesen realizado el porcentaje de la actividad formativa establecido por la Administración Pública competente. En caso de que tal previsión no se establezca, el mencionado porcentaje será, al menos, del 25 por ciento de la actividad formativa.

Lo establecido en este apartado respecto a la consideración de alumnos finalizados a efectos de justificación de subvenciones, no será de aplicación a efectos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 694/2017, de 3 de agosto.

Artículo 11. *Resolución del procedimiento.*

1. A la vista de la propuesta de resolución definitiva, el órgano competente resolverá el procedimiento. En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano competente para resolver será la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. En el ámbito autonómico, resolverá el órgano que determine la normativa autonómica de aplicación.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses, contados desde la fecha de publicación de la convocatoria, salvo que la misma posponga sus efectos a una fecha posterior. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

Si la resolución es de concesión se identificará, en su caso, la parte de la subvención cofinanciada por el Fondo Social Europeo o el fondo comunitario o supranacional que corresponda.

2. Contra las resoluciones cabrá interponer los recursos que se determinen en la convocatoria, de acuerdo con la normativa de aplicación por la Administración Pública competente. En el supuesto de resoluciones dictadas por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal o, por delegación del mismo, por los Directores Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal, cabrá interponer recurso de alzada ante la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en los términos recogidos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Una vez recaída la resolución de concesión, el beneficiario podrá solicitar la modificación o modificaciones de la misma. Cualquier modificación, incluida la ampliación del plazo de ejecución del programa formativo, podrá solicitarse cuando concurran circunstancias de toda índole, excepcionales y ajenas al beneficiario, especialmente por razones sanitarias, catástrofes naturales o cualesquiera otras de naturaleza análoga que se puedan incluir en la resolución de la Convocatoria, que imposibiliten la realización de la formación en las condiciones establecidas en la resolución de concesión.

La petición deberá fundamentarse, mediante memoria justificativa, en circunstancias sobrevenidas tras la resolución y durante el plazo de ejecución de la actividad subvencionada para cada entidad beneficiaria y habrá de formalizarse con carácter inmediato a su acaecimiento y, en todo caso, antes de la finalización del citado plazo de ejecución.

En el caso de modificaciones en los porcentajes de ejecución de las entidades agrupadas, dichas modificaciones no deberán suponer minoración en la valoración técnica obtenida en la solicitud de la subvención.

A las modificaciones que afecten exclusivamente al número de participantes en las acciones formativas no les será de aplicación lo dispuesto en este apartado, siempre que no suponga minoración de la valoración técnica obtenida en la solicitud de subvención.

Las solicitudes de modificación serán resueltas por el órgano concedente de la subvención. En todo caso, la modificación solo podrá autorizarse si no daña derechos de terceros y no afecta a la valoración técnica obtenida por la solicitud presentada por el beneficiario.

El órgano competente dictará resolución, de forma motivada, aceptando o denegando la modificación propuesta en el plazo de dos meses desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, salvo que la convocatoria establezca un plazo inferior. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada. Las resoluciones podrán retrotraer sus efectos, como máximo, al momento de la presentación de la solicitud de modificación.

Artículo 12. *Pago de la subvención.*

1. El pago de la subvención quedará condicionado a que las entidades beneficiarias acrediten que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, salvo que se acredite que dichas deudas se encuentran aplazadas, fraccionadas o cuando se hubiese acordado su suspensión. No podrá realizarse el pago de la subvención cuando la entidad sea deudora por resolución firme de procedencia de reintegro.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se podrán realizar entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que no podrá superar el 25 por ciento del importe concedido para la totalidad del programa o proyecto formativo. Igualmente, podrá preverse el pago anticipado de hasta un 35 por ciento adicional, una vez acreditado el inicio de la actividad formativa. Asimismo se podrá pagar, a petición del beneficiario, un único anticipo de hasta el 60 por ciento del importe concedido, una vez acreditado el inicio de la actividad formativa.

Se entenderá por inicio de la actividad formativa el comienzo de la ejecución del primer grupo formativo o curso de las acciones formativas aprobadas, o bien de cualquiera de las actuaciones que se dirijan a la puesta en marcha de las acciones formativas, en los términos que se establezcan por la convocatoria correspondiente.

Finalmente, al menos el 40 por ciento restante del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la subvención concedida, mediante la presentación de la documentación prevista en el artículo 14.2 o, en su caso, 14.3. A estos efectos, en los supuestos en los que el pago de la subvención se realice previa aportación de cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, en las convocatorias se podrá prever la comprobación formal para la liquidación de la subvención a efectos del pago del importe restante de la subvención concedida, conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. De acuerdo con lo establecido en dicho artículo 84.2 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, en este supuesto la revisión de las facturas o documentos de valor probatorio análogo que, en su caso, formen parte de la cuenta justificativa, deberán ser objeto de comprobación en los cuatro años siguientes sobre la base de una muestra representativa.

Los anticipos y/o pagos restantes que deba realizar la Administración se harán efectivos en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la presentación por el beneficiario de la documentación requerida para solicitar dicho anticipo, o de doce meses desde la presentación de la justificación final de la actividad objeto de subvención, salvo cuando se aplique el régimen de concesión y justificación a través de módulos específicos, a que hace referencia el artículo 3.1, en cuyo caso el citado plazo será de seis meses.

En ningún caso podrán realizarse pagos anticipados a beneficiarios en los supuestos previstos en el apartado 4, párrafo tercero, del artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

En los supuestos de pagos anticipados, las Administraciones Públicas competentes podrán establecer el régimen de garantías que proceda, o su exclusión.

3. Cuando la naturaleza de las actuaciones lo permita, y así se prevea en la correspondiente convocatoria, podrán realizarse pagos a cuenta en los términos establecidos en el artículo 34.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

4. En el caso de que los fondos librados a los beneficiarios generen rendimientos financieros, estos incrementarán el importe de la subvención concedida y se aplicarán igualmente a la actividad subvencionada, salvo que, por razones debidamente motivadas, en las correspondientes convocatorias se disponga lo contrario, según lo establecido en el artículo 19.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 13. *Gastos subvencionables.*

1. Los gastos subvencionables se regirán por lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Se considerará gasto realizado el que haya sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del periodo de justificación.

3. Se considerarán gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada estén relacionados con la actividad objeto de la subvención, resulten estrictamente necesarios para su ejecución y hayan sido contraídos durante el periodo de ejecución establecido para la realización de la actividad objeto de la ayuda. Solo se considerarán gastos subvencionables los contraídos a partir de la concesión de la subvención. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán imputar como gastos subvencionables los costes indirectos correspondientes a la elaboración y presentación del programa de formación desde la fecha de publicación de la respectiva convocatoria y los de elaboración y presentación de la justificación de la subvención recibida hasta el momento de su presentación.

4. Con carácter general, serán susceptibles de financiación los siguientes gastos, con las limitaciones que pudiese establecer cada una de las convocatorias:

a) Costes directos de la actividad formativa:

1.º Las retribuciones de los formadores y tutores-formadores internos y externos, así como, cuando así se recoja en las convocatorias y en los términos en ellas previsto, del personal que, no siendo formador o tutor-formador de la acción formativa, realiza tareas de apoyo técnico relacionadas directamente con el seguimiento del proceso de aprendizaje, asesoramiento y orientación al alumno y, en el caso de teleformación, dinamización. Se podrán incluir salarios, seguros sociales, dietas y gastos de locomoción, en el supuesto de contratación laboral, y gastos de contratación, en el supuesto de contrato de servicios y, en general, todos los costes imputables en el ejercicio de las actividades de preparación, impartición, tutoría y evaluación a los participantes de las actividades formativas.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por horas dedicadas a la actividad que se imputen.

2.º Los gastos de amortización de equipos didácticos y plataformas tecnológicas, calculados con criterios de amortización aceptados en las normas de contabilidad, así como el alquiler o arrendamiento financiero de los mismos, excluidos sus intereses, soportados en la ejecución de las actividades formativas.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y se imputarán por el número de participantes en el caso de uso individual de los equipos o plataformas.

3.º Gastos de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos, así como los gastos en bienes consumibles utilizados en la realización de las actividades formativas, incluyendo el material de protección y seguridad. Asimismo, en el caso de la teleformación, los costes imputables a los medios de comunicación utilizados entre formadores y participantes.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y se imputarán por el número de participantes en el caso de uso individual de los equipos o plataformas.

4.º Los gastos de alquiler, arrendamiento financiero, excluidos sus intereses, o amortización de las aulas, talleres y demás superficies utilizadas en el desarrollo de la formación.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y se imputarán por el periodo de duración de la acción, teniendo en cuenta los espacios y/o medios utilizados.

Los gastos de amortización se calcularán según normas de contabilidad generalmente aceptadas, siendo aplicable el método de amortización según las tablas aprobadas por el Reglamento del Impuesto de Sociedades.

5.º Gastos de seguro de accidentes y responsabilidad civil de los participantes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Estos gastos deberán presentarse desglosados por actividad formativa y su imputación se hará por el número de participantes.

6.º Gastos de transporte, manutención y alojamiento para los de los trabajadores ocupados que participen en las actividades formativas, con los límites fijados en la Orden EHA/3771/2005, de 2 de diciembre, por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y su imputación se hará por el número de participantes.

7.º Los costes de evaluación de la calidad de la formación que, en su caso, se determinen en las correspondientes convocatorias.

8.º Gastos de publicidad y difusión de las actividades formativas y de captación y selección de los alumnos participantes, en los términos que, en su caso, se determinen en las correspondientes convocatorias.

9.º Los gastos derivados de la realización del informe por el auditor, con los límites y contenido que se establezcan en las convocatorias, en el supuesto de que la justificación se realice mediante presentación de cuenta justificativa con aportación de informe de auditor, de acuerdo con lo previsto en el artículo 74 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

10.º Gastos derivados de la contratación de personas especializadas en la atención a los alumnos con discapacidad o pertenecientes a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión, y/o de la adaptación de medios didácticos y evaluación, con la finalidad de mejorar las condiciones en las que estos alumnos reciben la formación, en los términos que, en su caso, se determinen en las correspondientes convocatorias.

b) Costes indirectos de la actividad formativa:

1.º Los costes de personal de apoyo tanto interno como externo y todos los necesarios para la gestión y ejecución de la actividad formativa.

2.º Los gastos financieros directamente relacionados con la actividad subvencionada y que resulten indispensables para la adecuada preparación o ejecución de la misma. No serán subvencionables los intereses deudores de las cuentas bancarias.

3.º Otros costes: luz, agua, calefacción, telefonía, conexión telemática, mensajería, correo, limpieza y vigilancia y otros costes, siempre que estén asociados a la ejecución de la actividad formativa. No se podrán incluir los gastos de reparación de instalaciones o equipos.

De conformidad con el artículo 31.9 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, estos costes habrán de imputarse por el beneficiario a la actividad subvencionada en la parte que razonablemente corresponda de acuerdo con principios y normas de contabilidad generalmente admitidas y, en todo caso, en la medida en que tales costes correspondan al periodo en que efectivamente se realiza la actividad. El método de imputación de estos

costes será fijado por la administración competente con antelación al inicio de la acción formativa.

La suma de los costes indirectos no podrá superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

Las convocatorias establecerán los términos y condiciones para la realización, imputación y justificación de estos costes.

5. En las convocatorias se podrán establecer límites económicos para cada uno o alguno de los costes directos previstos en el apartado 4.a).

6. En todo caso, los costes subvencionables deben responder a gastos reales, efectivamente realizados, pagados y acreditados mediante facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente y ser justificados de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.

En el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo u otros fondos estructurales de la Unión Europea o supranacionales será de aplicación por las Administraciones competentes implicadas la normativa comunitaria y española correspondiente, a efectos de determinar los gastos subvencionables.

Artículo 14. *Justificación de la subvención.*

1. El beneficiario deberá justificar la realización de la actividad formativa subvencionada, así como los gastos generados por dicha actividad. Para ello, deberá tener en cuenta lo establecido en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como los costes subvencionables y los criterios de imputación establecidos en el artículo 13.

2. En el caso de utilizarse la modalidad de justificación mediante la presentación de cuenta justificativa, en el plazo máximo que se determine en la convocatoria, que no podrá ser superior a tres meses tras la finalización de la formación, sin perjuicio de la posibilidad de ampliación del plazo de justificación prevista en el artículo 70 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, el beneficiario deberá presentar ante el órgano que determinen las convocatorias y conforme a las instrucciones e impresos normalizados que se establezcan en las mismas:

a) La documentación justificativa de la realización de la formación, con especificación de cada acción formativa realizada de la que se hubiese comunicado su inicio en el momento oportuno.

b) La cuenta justificativa con la estructura y alcance que corresponda en función de la forma que se determine en las convocatorias de entre las previstas en la Sección 2.ª del Capítulo II del Título II del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Si la cuenta justificativa adoptara la forma prevista en la Subsección 1.ª de la citada Sección 2.ª «cuenta justificativa con aportación de justificantes de gastos», las convocatorias podrán prever el estampillado de los justificantes originales y su sustitución por fotocopias compulsadas. Asimismo, las convocatorias podrán establecer el método con arreglo al cual el órgano concedente de la subvención llevará a cabo la comprobación de la justificación documental de la subvención, incluyendo la comprobación formal para la liquidación de la subvención, conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

c) La acreditación de haber ingresado el importe correspondiente a la diferencia entre la cantidad justificada y la recibida en concepto de anticipo, en su caso, que tendrá la consideración de devolución voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

3. Cuando se hayan fijado módulos específicos por la administración competente, y así se establezca en la correspondiente convocatoria, la concesión de las subvenciones, así como su justificación, se podrá realizar a través de módulos, de acuerdo con lo previsto en los artículos 76 a 79 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. La concreción de los módulos se realizará en la propia convocatoria. En caso de que las convocatorias sean las que aprueben los valores

específicos para los módulos, podrán establecer sistemas de actualización y revisión, que se concretarán en el informe técnico donde se determinen los módulos.

La documentación a presentar en este supuesto, que habrá de aportarse en el plazo que establezca la convocatoria, no superior a dos meses, será la siguiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 del mencionado Reglamento de la Ley General de Subvenciones, sin perjuicio de la que puedan establecer las Administraciones Públicas competentes en las respectivas convocatorias:

a) Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

b) Una memoria económica justificativa que contendrá, como mínimo, los siguientes extremos:

1.º Acreditación por el beneficiario del número de unidades físicas consideradas como módulo.

2.º Cuantía global de la subvención justificada, según el sistema de cálculo y cuantificación que se establezca en la convocatoria, de acuerdo con lo que conste en la memoria de actuación presentada y los módulos contemplados en la convocatoria. Este sistema podrá atender a sistemas de coste unitario por alumno, o bien de otros que se consideren medibles y fiables de acuerdo con el sistema que se haya establecido.

3.º Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

No obstante, según lo dispuesto en el artículo 79 de dicho Reglamento, los beneficiarios estarán dispensados de la obligación de presentación de libros, registros y documentos de trascendencia contable o mercantil o cualquier otra documentación justificativa de los gastos realizados, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control, según dispone el artículo 14.1.g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como de cualquier otra obligación legal que así lo exija.

4. En el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo u otros fondos estructurales de la Unión Europea o supranacionales, será de aplicación por las Administraciones competentes implicadas la normativa comunitaria o supranacional y española correspondiente, a efectos de la justificación de la subvención recibida.

5. Transcurrido el plazo establecido para la justificación de la subvención sin que se hubiese presentado la documentación a que se refieren los apartados anteriores, el órgano competente requerirá al beneficiario para que en el plazo improrrogable de 15 días aporte la misma. La falta de presentación de la justificación, transcurrido este nuevo plazo, llevará aparejada la pérdida del derecho al cobro de la subvención o el inicio del procedimiento de reintegro previsto en el artículo 15.

En las convocatorias se podrá prever que, si la documentación presentada fuese insuficiente para considerar correctamente justificada la subvención concedida, el órgano competente pondrá en conocimiento de los beneficiarios las insuficiencias observadas para que en el plazo de 10 días sean subsanadas.

6. Cuando las actividades formativas hayan sido financiadas, además de con la subvención, con fondos propios u otras subvenciones o recursos, deberá acreditarse en la justificación el importe, procedencia y aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

7. El beneficiario de la subvención estará obligado a conservar, al menos durante un plazo de 4 años, considerando, en su caso, la interrupción del plazo de prescripción del derecho de la administración a reconocer o liquidar el reintegro de la subvención concedida, salvo que las convocatorias establezcan un plazo diferente, los justificantes de la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, así como de la aplicación de los fondos recibidos, a efectos de las actuaciones de comprobación y control. El citado plazo se computará a partir del momento en que finalice el período establecido para presentar la citada justificación por parte del beneficiario. En el supuesto de acciones cofinanciadas con fondos comunitarios, se aplicará a este respecto lo que establezca la normativa comunitaria.

Las entidades que, sin haber transcurrido el citado período, decidan suspender su actividad o disolverse, deberán remitir copia de la citada documentación al órgano competente, sin perjuicio de la obligación de presentar la documentación justificativa de la subvención.

8. Una vez presentada la documentación señalada en los apartados 2 y 3 de este artículo, se realizará por el órgano que establezcan las convocatorias la correspondiente comprobación técnico-económica.

Si como resultado de dicha comprobación se dedujera que el coste subvencionable ha sido inferior a la subvención concedida o que se han incumplido, total o parcialmente, requisitos establecidos en la normativa aplicable para la justificación de la subvención o los fines para los que fue concedida la misma, se comunicará tal circunstancia al interesado junto a los resultados de la comprobación técnico-económica y se iniciará el procedimiento para declarar la pérdida del derecho al cobro de la subvención y/o, en su caso, el procedimiento de reintegro total o parcial de la subvención previsto en el artículo 15.

En aquellos supuestos en los que el pago de la subvención se realice previa aportación de la cuenta justificativa, y en la convocatoria se hubiera establecido la comprobación de la justificación documental de la subvención a través de la comprobación formal para la liquidación de la subvención, según lo previsto en el artículo 84.2 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, la comprobación técnico-económica de la documentación incluida en la cuenta justificativa no considerada a efectos de dicha comprobación formal deberá ser objeto de comprobación en los cuatro años siguientes, de acuerdo con lo establecido en el mencionado artículo 84.2 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 15. *Incumplimientos y reintegros.*

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en la presente orden y demás normas aplicables, así como de las condiciones que se hayan establecido en la correspondiente resolución de concesión o, en su caso, convenio o acuerdo de colaboración, dará lugar a la pérdida total o parcial del derecho al cobro de la subvención o, previo el oportuno procedimiento de reintegro, a la obligación de devolver total o parcialmente la subvención percibida y los intereses de demora que puedan corresponder.

2. La graduación de los posibles incumplimientos a que se hace referencia en el apartado anterior se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En el supuesto de incumplimiento total:

El incumplimiento total de los fines para los que se concedió la subvención o de la obligación de justificación de la misma dará lugar al reintegro del 100 por ciento de la subvención concedida. Igualmente se considerará que concurre el incumplimiento total si la realización de la actividad subvencionada no alcanza el 25 por ciento de sus objetivos, medidos con el indicador de número de horas de formación multiplicado por número de alumnos finalizados. A estos efectos se incluirán también las horas de ausencia que resulten computables por falta justificada o por colocación.

b) En el supuesto de incumplimiento parcial:

El incumplimiento parcial de los fines para los que se concedió la subvención o de la obligación de justificación de la misma dará lugar al reintegro parcial de la subvención concedida. Cuando la ejecución del indicador mencionado en el párrafo anterior esté comprendida entre el 25 por ciento y el 100 por ciento, la subvención concedida se minorará en el porcentaje que haya dejado de cumplirse, siempre que los gastos hayan sido debidamente justificados.

Artículo 16. *Infracciones y sanciones.*

La obligación de reintegro establecida en el artículo anterior, se entenderá sin perjuicio del régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y, en lo no previsto en este régimen, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de

noviembre, General de Subvenciones, en lo relativo a Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

CAPÍTULO III

Desarrollo de las acciones formativas

Artículo 17. *Ejecución de las acciones formativas.*

1. La ejecución de las acciones formativas será realizada directamente por la entidad beneficiaria, sin que pueda subcontratarla con terceros. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación subvencionada por parte del beneficiario no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se considera exclusivamente la contratación de personas físicas. Tampoco se considerará subcontratación la contratación de aquellos otros gastos en que tenga que incurrir el beneficiario para la realización por sí mismo del programa de formación subvencionado. El beneficiario deberá contar con medios propios para las funciones de programación y coordinación del programa de formación, asumiendo, en todo caso, la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración Pública, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

2. Las acciones formativas podrán ser impartidas en modalidad presencial, teleformación o mixta, sin que en ningún caso la participación de un trabajador en las mismas pueda ser superior a 8 horas diarias.

Se entiende por formación presencial aquella que tiene lugar en un aula, con la presencia de profesorado, que transmite los conocimientos en el mismo lugar y tiempo a un grupo de alumnos y alumnas.

La formación en la modalidad de teleformación se deberá realizar de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

En las modalidades presencial y de teleformación, el aula virtual podrá emplearse como medio complementario y adicional para desarrollar el proceso formativo, sin que la impartición de la totalidad de una especialidad formativa del Catálogo de Especialidades Formativas pueda realizarse a través de aula virtual. No podrá utilizarse un aula virtual para realizar las sesiones que, en la modalidad de teleformación, precisen presencia física del alumnado. Se considera aula virtual al entorno de aprendizaje, donde el tutor-formador y alumnado interactúan, de forma concurrente y en tiempo real, a través de un sistema de comunicación telemático de carácter síncrono.

Se entiende por modalidad mixta aquella que combine para la impartición, en una misma acción formativa, las modalidades presencial y teleformación. Se considerará modalidad de teleformación cuando la parte presencial que la acción formativa precise sea igual o inferior al 20 por ciento de su duración total.

Los tutores-formadores que impartan formación en la modalidad de teleformación deberán contar con formación o experiencia verificables en esta modalidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.2 del Real Decreto 694/2017. La formación se acreditará de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora del Registro Estatal de Entidades de Formación y la experiencia en esta modalidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

Los tutores-formadores deberán desempeñar, como mínimo, las siguientes funciones:

a) Desarrollar el plan de acogida de los alumnos del grupo de formación según las características específicas de la acción formativa.

b) Orientar y guiar al alumnado en la realización de las actividades, el uso de los materiales y la utilización de las herramientas de la plataforma virtual de aprendizaje para la adquisición de las capacidades previstas en las acciones formativas.

c) Fomentar la participación del alumnado proponiendo actividades de reflexión y debate, organizando tareas individuales y trabajo en equipo, utilizando las herramientas de comunicación establecidas.

d) Realizar el seguimiento y la valoración de las actividades realizadas por los participantes, resolviendo dudas y solucionando problemas, a través de las herramientas de la plataforma virtual de aprendizaje, ajustándose a la planificación prevista.

e) Evaluar a los participantes, de acuerdo con los criterios establecidos, así como participar en la organización y desarrollo de las pruebas de evaluación que procedan.

f) Participar en todas aquellas actividades que impliquen la coordinación con el resto del equipo responsable de la organización, gestión y desarrollo de las acciones formativas.

Los tutores-formadores deberán atender las peticiones y dudas de los participantes y realizarán la actividad tutorial a través de las herramientas de comunicación que disponga la plataforma (mensajería, chat, foro, videoconferencia, u otras similares). Toda esta actividad de los tutores-formadores, deberá quedar registrada en la plataforma para su comprobación por parte de los órganos de control.

3. En el supuesto que se permita la subcontratación en los programas formativos que contemplen compromisos de contratación, el beneficiario deberá solicitar la autorización previa del órgano concedente establecida en el artículo 29, apartados 3 y 7.d), de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. A tal efecto, se acompañará a la mencionada solicitud el contrato que se prevé formalizar.

El órgano concedente resolverá la autorización en el plazo de 20 días desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. En caso contrario se entenderá otorgada la misma.

4. En el supuesto de que la oferta formativa se dirija a trabajadores ocupados, el beneficiario de la subvención dará a conocer las acciones formativas que promueva entre las empresas y los trabajadores a los que va dirigida la formación, con el fin de que los trabajadores que lo deseen puedan ejercitar su derecho a la formación. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la participación de las organizaciones empresariales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector en la difusión de las acciones formativas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. En el ámbito estatal la citada participación se realizará en el seno de las Estructuras Paritarias Sectoriales que se constituyan de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de dicha Ley.

5. El beneficiario deberá remitir al órgano competente las comunicaciones relativas al inicio de la formación que va a desarrollar, incluida cualquier modificación posterior, y, en su caso, la comunicación de finalización, conforme al contenido, plazos y procedimiento que a tal efecto establezcan las convocatorias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.g).

En dichas comunicaciones se reflejará la situación laboral, ocupado o desempleado, que acrediten los trabajadores al inicio de la formación.

6. La Administración podrá proceder a la suspensión cautelar de la ejecución de una acción formativa cuando se observen anomalías que repercutan significativamente en el desarrollo normal de la impartición de la formación.

Artículo 18. *Solicitud, selección y obligaciones de los participantes.*

1. Los trabajadores que participen en las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas que se oferten, deberán figurar inscritos al inicio de la formación como desempleados o trabajadores agrarios en los Servicios Públicos de Empleo, o bien, en el caso de los trabajadores ocupados, presentar la correspondiente solicitud. Esta solicitud podrá presentarse ante las entidades que desarrollen la actividad formativa, quienes lo comunicarán al Servicio Público de Empleo competente mediante el procedimiento que el mismo establezca. No será precisa la inscripción como demandante de empleo cuando una norma específica así lo prevea, y en particular en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán realizar una preselección entre los trabajadores desempleados previstos en el apartado anterior, de acuerdo con los objetivos fijados en la planificación, las características de las acciones formativas incluidas en la programación, las necesidades de formación de los trabajadores, así como el principio de igualdad de oportunidades.

La Administración Pública competente podrá determinar que la selección definitiva de los trabajadores que participen en las acciones formativas se realice por los responsables de impartir la formación. Ello no impedirá que aquella pueda reservarse la facultad de priorizar a alumnos, respecto de los que haya detectado una alta necesidad para la adquisición de las competencias profesionales que se impartan en la acción formativa. En las convocatorias se podrán establecer también prioridades para determinados colectivos.

En el caso de que los trabajadores seleccionados sean desempleados, las entidades responsables de impartir la formación deberán comunicar de manera inmediata al Servicio Público de Empleo que efectuó la preselección, las renuncias, no presentaciones y abandonos de las acciones formativas por parte de los trabajadores, con indicación de las causas de dichas circunstancias. Además deberán comunicar, una vez finalizada la formación, el resultado de la evaluación de su aprendizaje.

Las comunicaciones de las altas y bajas de los alumnos seleccionados por los Servicios Públicos de Empleo de las Administraciones autonómicas se realizarán en tiempo real por medios telemáticos al Servicio Público de Empleo Estatal.

3. Los trabajadores desempleados deberán asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas en las que participen. Constituirá causa de exclusión de los mismos, el incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes. Con independencia de lo anterior, se podrán prever otras causas de exclusión. Igualmente, en las convocatorias podrán determinarse como no prioritarios al acceso a la oferta formativa aquellos alumnos que hayan abandonado injustificadamente acciones formativas anteriores.

4. En la oferta formativa para trabajadores desempleados podrán participar además las personas ocupadas en el porcentaje que determine cada Administración Pública competente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento. Dicha participación no podrá superar, en cualquier caso, el 30 por ciento del total de participantes programados. A tal efecto, la consideración como trabajadores ocupados o desempleados vendrá determinada por la situación laboral en que se hallen al inicio de la formación.

CAPÍTULO IV

Prácticas profesionales no laborales, becas y ayudas

Artículo 19. *Prácticas profesionales no laborales.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 24.3 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, las acciones formativas no vinculadas con certificados de profesionalidad, dirigidas a las personas desempleadas, podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, vinculadas a dichas acciones formativas y relacionadas con su contenido formativo, previa suscripción de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación, que será puesto en conocimiento de la persona que realiza las prácticas, en el que deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

La gestión de las prácticas profesionales no laborales podrá llevarse a cabo por las entidades de formación impartidoras o por la propia Administración Pública competente, que a su vez podrá recabar la colaboración de entidades expertas en estas tareas.

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo y de responsabilidad civil. Las Administraciones Públicas competentes podrán destinar una cantidad determinada por alumno y hora de prácticas para compensar la realización de las mismas, considerando la cuantía máxima establecida en el Anexo II.

La cuantía de esta compensación se otorgará en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, esta compensación se podrá abonar directamente a la empresa por la entidad de formación, siempre que en las subvenciones o ayudas que estas reciban se incluya como concepto subvencionable dicha compensación.

La justificación de la realización de las prácticas se realizará ante la Administración competente según los términos del convenio o acuerdo suscrito al efecto, con la participación, en su caso, de las entidades que colaboren en la gestión.

Los trabajadores tendrán cubierto el riesgo de accidente y responsabilidad civil derivado de la asistencia a las prácticas en empresas y podrán tener derecho a las becas y/o ayudas reguladas en esta orden.

2. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación para la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad, previsto en el artículo 5 bis del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del mencionado artículo 5 bis, las administraciones competentes podrán conceder subvenciones a los centros o entidades de formación para la financiación de los costes de la actividad del tutor, con la cuantía máxima por alumno y hora de práctica establecida en dicho artículo. La concesión de esta subvención se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en las bases reguladoras establecidas en esta orden, junto con la de las subvenciones para el resto de la acción formativa, o de forma separada, cuando se oferte de forma independiente, en los supuestos previstos en la normativa aplicable.

Artículo 20. *Becas.*

Podrán percibir la beca prevista en este artículo las personas desempleadas con discapacidad que participen en la oferta formativa prevista en la presente orden, así como otros colectivos de desempleados que puedan determinar las Administraciones Públicas competentes.

Las personas con discapacidad que soliciten la concesión de estas becas deberán acreditar su discapacidad mediante la certificación correspondiente.

La beca tendrá la cuantía máxima señalada en el anexo II de esta orden.

En el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género la beca tendrá la cuantía prevista en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 21. *Ayudas de transporte, manutención y alojamiento.*

1. Los trabajadores desempleados que participen en la oferta formativa prevista en esta orden podrán tener derecho a una ayuda de transporte público.

Los trabajadores desempleados que utilicen la red de transportes públicos urbanos para asistir a la formación, podrán tener derecho a percibir una ayuda, cuyo importe máximo se establece en el anexo II. En el caso de que sea precisa la utilización de otro transporte público para el desplazamiento, la Administración Pública competente para el abono de la ayuda determinará el modo de acceso, su cuantía y sistema de justificación.

Asimismo las Administraciones Públicas competentes podrán establecer sistemas para cubrir los costes de transporte que no impliquen el abono de ayudas a través de un pago dinerario, como la entrega de abonos de transporte o similares.

Cuando no exista medio de transporte público entre el domicilio habitual del alumno y el del establecimiento formativo, o este transporte no tenga un horario regular que permita compatibilizarlo con el de la acción formativa, se podrá tener derecho a la ayuda en concepto de transporte en vehículo propio. Esta circunstancia será apreciada por el órgano competente para el abono de la ayuda.

En el caso de trabajadores desempleados que se tengan que desplazar a otros países, la ayuda de transporte incluirá el importe del billete en clase económica de los desplazamientos inicial y final.

2. Se podrá tener derecho a la ayuda de manutención cuando el horario de impartición sea de mañana y tarde y la Administración Pública competente así lo establezca, por razón de la distancia y otras circunstancias objetivas.

3. Se podrá tener derecho a la ayuda por alojamiento y manutención cuando, por la red de transportes existente, los desplazamientos no puedan efectuarse diariamente antes y después de las clases. La concurrencia de esta última circunstancia será apreciada por el órgano de la Administración Pública competente.

El gasto real de alojamiento se justificará por medio del contrato de arrendamiento, factura de hospedaje o cualquier otro medio documental acreditativo.

4. Cuando se trate de acciones formativas en la modalidad de teleformación, estas ayudas sólo se percibirán cuando los trabajadores desempleados deban trasladarse a sesiones formativas presenciales.

5. La cuantía máxima de las ayudas serán las establecidas en el anexo II de esta orden. Asimismo las Administraciones Públicas competentes podrán establecer sistemas para cubrir los costes de manutención y, en su caso, alojamiento, que no impliquen el abono de ayudas a través de un pago dinerario, como la entrega de vales de comida o similares.

6. Se entenderá por domicilio habitual del alumno el que conste en su tarjeta de demanda de empleo, salvo que sea distinto a aquel en el que resida efectivamente, lo que podrá ser objeto de comprobación o acreditación por parte de la Administración Pública competente.

7. Los gastos de transporte, manutención y alojamiento para los participantes ocupados en las actividades formativas serán abonados, en su caso, directamente por las entidades beneficiarias a dichos participantes, teniendo la consideración de coste directo subvencionable, en los términos del artículo 13.4.a).6.º de esta orden.

Artículo 22. *Ayudas a la conciliación.*

1. Los trabajadores desempleados que participen en la oferta formativa prevista en esta orden podrán tener derecho a ayudas a la conciliación. Estas ayudas tienen por objeto permitir a las personas desempleadas conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, siempre que al inicio de la acción formativa cumplan el requisito de carecer de rentas de cualquier clase superiores al 75 por ciento del «Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples» (IPREM). A estos efectos, computará como renta el importe de los salarios sociales, las rentas mínimas de inserción o las ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas.

2. A efectos de esta ayuda a la conciliación el trabajador desempleado deberá presentar la documentación acreditativa que establezca la Administración Pública competente.

3. La cuantía máxima de la ayuda a la conciliación contemplada en este artículo será la establecida en el anexo II de esta orden.

Artículo 23. *Solicitud y concesión de las becas y ayudas.*

1. Podrán solicitar las becas y ayudas contempladas en este capítulo los trabajadores comprendidos en los artículos 20, 21 y 22. La gestión y el abono de estas becas y ayudas corresponden al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, según sus respectivos ámbitos. Su concesión se realizará de forma directa, según lo establecido en el artículo 6.5.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Se entenderá como trabajador desempleado aquél que en el día de su incorporación al curso sea demandante de empleo; en caso contrario no se tendrá derecho a las becas y ayudas. De igual forma, se interrumpirá el derecho a la percepción de la beca o ayuda si el trabajador deja de tener la condición de desempleado.

Las entidades beneficiarias colaborarán en la gestión de estas becas y ayudas en los términos que establezcan las convocatorias.

2. Las Administraciones competentes establecerán en sus respectivos ámbitos las cuantías, plazos de solicitud y concesión de las becas y ayudas previstas en esta orden.

En caso de no establecerse, se reconocerán las cuantías máximas recogidas en el anexo II.

La Administración Pública competente podrá establecer en cada convocatoria, un umbral mínimo de cuantía diaria o de cuantía total a la que se ha de tener derecho en el transcurso de la acción formativa, para proceder a la tramitación de la beca o ayuda.

3. Constituirá causa de pérdida del derecho a percibir las ayudas y becas incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes en cada acción formativa. En todo caso, no se tendrá derecho a percibir las ayudas de transporte y de manutención que correspondan a los días en los que no se asista a la acción formativa, ni a percibir las becas y ayudas a la conciliación correspondientes a las faltas de asistencia no justificadas.

4. Las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas a la conciliación previstas en este capítulo no se computarán como renta a efectos de lo establecido en el artículo 275.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

CAPÍTULO V

Calidad, evaluación, seguimiento y control

Artículo 24. *Calidad de la Formación.*

Corresponde a cada Administración Pública competente, en su respectivo ámbito, garantizar la calidad de las ofertas formativas y cooperar en la definición y desarrollo de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Igualmente, velará por la calidad de la formación profesional para el empleo en su respectivo ámbito competencial, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 25. *Evaluación de la formación.*

1. Cada Administración Pública competente llevará a cabo un proceso de evaluación permanente de la formación profesional para el empleo en su ámbito de actuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

2. Las Administraciones Públicas competentes de las Comunidades Autónomas, así como las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas, colaborarán con el Servicio Público de Empleo Estatal en la elaboración y ejecución del plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

3. Cada Administración Pública competente fomentará también la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las acciones formativas. Para medir la calidad, fijará criterios e indicadores de acuerdo con instrumentos que elabore con esta finalidad.

4. Los propios centros y entidades que impartan la formación colaborarán en la evaluación de la formación que ejecuten. Las convocatorias, resoluciones, contratos y convenios, determinarán los criterios e indicadores básicos de dicha evaluación, el tamaño de la muestra representativa a evaluar de los grupos de formación que se impartan así como, en su caso, la parte de la subvención destinada a esta finalidad.

5. De acuerdo con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones realizadas, destinando para ello un espacio de información y consulta fácilmente accesible e identificable.

Artículo 26. *Control y seguimiento.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las acciones formativas deberán ser objeto de un seguimiento y control efectivo por parte de cada Administración Pública competente, que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y que abarcará, además de la mera comprobación de requisitos y formalidades, la evaluación de los resultados de la formación, contribuyendo así a la medición de su impacto en relación con lo establecido sobre evaluación de la formación en el artículo 25.

2. Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa, de acuerdo

con lo que se determine en cada Plan anual de Seguimiento y Control que se diseñará en el seno de cada una de las citadas Administraciones Públicas. Los resultados de este Plan de Seguimiento y Control se comunicarán a la Administración del Estado, para su agregación al informe anual que esta elabore.

3. Las actuaciones de seguimiento y control podrán llevarse a cabo en los términos previstos en el artículo 18.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Las actuaciones de control se complementarán con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes y, en particular, de los resultados de la formación.

4. Las actuaciones que se lleven a cabo durante la realización de las acciones formativas comprenderán el seguimiento de la actividad formativa en el lugar de su impartición, al inicio de la misma y durante su realización. Se podrá llevar a cabo a través de evidencias físicas y testimonios recabados mediante entrevistas a los responsables de formación, alumnos y formadores, con el fin de realizar una comprobación sobre la puesta en marcha y ejecución de la actividad formativa. También sobre los contenidos de ésta, número real de participantes, instalaciones y medios pedagógicos. Para ello se podrá elaborar un cuestionario o lista de comprobación establecidos previamente. En el marco de estas actuaciones se podrán realizar requerimientos para la subsanación de las incidencias detectadas.

5. En el caso de formación cuyo proceso de aprendizaje se desarrolle a través de teleformación, las entidades con las que se concierte la impartición de la formación deberán facilitar un perfil específico de usuario de control y seguimiento, facilitando las claves correspondientes, para permitir el acceso a las personas que lleven a cabo las tareas de control por parte de las Administraciones Públicas competentes y realizar así el seguimiento de las acciones formativas impartidas. Este perfil habrá de ser al menos del mismo nivel que posean quienes sean tutores de la acción formativa.

6. Las actuaciones ex post se realizarán una vez finalizada la ejecución de las acciones formativas subvencionadas a través de evidencias físicas con el fin de comprobar, entre otros, los siguientes extremos:

a) Características de la ejecución de la acción formativa.

b) Número real de participantes.

c) Entrega a los participantes del diploma acreditativo de la formación superada o certificado de asistencia y, en su caso, la inclusión en el mismo de los emblemas o logotipos que sean necesarios.

d) La documentación que permita acreditar la justificación de la subvención percibida, según el sistema que se haya utilizado, su contabilización y pago.

e) La documentación que acredite, en su caso, el cumplimiento del compromiso de contratación adquirido por la entidad una vez finalizado el mismo.

7. Los beneficiarios estarán obligados a colaborar en las actuaciones de seguimiento y control que se ejerzan por cualquier organismo o entidad pública con competencias para ello.

8. Las infracciones que se detecten durante las actuaciones de seguimiento y control se harán constar en los informes que se emitan por quienes lleven a cabo estas funciones, con aportación de las pruebas que, en su caso, las documenten. Estas actuaciones podrán dar lugar a su traslado a la unidad de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social competente a efectos de la apertura del procedimiento sancionador correspondiente.

Disposición adicional primera. *Marcos comunes de referencia para la calidad, evaluación, seguimiento y control de la formación profesional para el empleo.*

El Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas podrán establecer marcos comunes de referencia a efectos de la realización de las actuaciones relacionadas con la calidad, evaluación, seguimiento y control de la formación profesional para el empleo previstas en el capítulo V.

Disposición adicional segunda. *Actualización de las cuantías y módulos económicos previstos en esta orden.*

Las cuantías relativas a los importes y módulos económicos genéricos máximos y a las compensaciones económicas, ayudas y becas establecidos en los anexos I y II se actualizarán mediante resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición adicional tercera. *Anticipo del pago de la subvención en el ámbito de gestión de la Administración General del Estado.*

En el ámbito de gestión de la Administración General del Estado los beneficiarios de subvenciones concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal deberán garantizar los anticipos de pagos sobre las mismas, cuando así se prevea en las correspondientes convocatorias, de acuerdo con lo establecido en la Orden TAS/1622/2002, de 13 de junio, por la que se regula la forma de garantizar, por los beneficiarios de las subvenciones y ayudas públicas que conceda el Instituto Nacional de Empleo, los anticipos de pago sobre las mismas, así como por los obligados al pago en período voluntario de los fraccionamientos y aplazamientos que se concedan, resultantes del procedimiento de reintegro de dicho Organismo contenido en la Resolución de 20 de marzo de 1996.

Disposición adicional cuarta. *Terminología de género.*

De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan en género masculino en esta orden, y referidas a titulares o miembros de órganos o a colectivos de personas, se entenderán realizadas tanto en género femenino como en masculino.

Disposición adicional quinta. *Órgano colegiado.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 8, la composición del órgano colegiado previsto en el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, será determinada por las Administraciones Públicas competentes en las correspondientes normas de convocatoria.

2. En el ámbito de gestión de la Administración General del Estado por el Servicio Público de Empleo Estatal, el mencionado órgano colegiado tendrá la siguiente composición:

a) En el supuesto de convocatorias aprobadas al amparo del artículo 24.2.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el órgano colegiado estará compuesto por diez vocales: seis designados a propuesta del Servicio Público de Empleo Estatal, dos a propuesta de las asociaciones empresariales y dos a propuesta de las organizaciones sindicales, más representativas en el ámbito estatal. Estará presidido por el Subdirector General de Políticas Activas de Empleo del Servicio Público de Empleo Estatal, o persona que le sustituya, actuando otro vocal de dicho organismo como Secretario. El Presidente tendrá voto de calidad.

b) En el supuesto de convocatorias aprobadas al amparo del artículo 24.2.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el órgano colegiado estará compuesto por diez vocales: seis designados a propuesta del Servicio Público de Empleo Estatal, dos a propuesta de las asociaciones empresariales y dos a propuesta de las organizaciones sindicales, más representativas en el ámbito estatal. Estará presidido por el Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, o persona que le sustituya, actuando otro vocal de dicho organismo como Secretario. El Presidente tendrá voto de calidad.

Disposición adicional sexta. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y en el artículo 36.2.a) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo actuará como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en el marco de lo previsto en esta orden, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. La

Fundación Estatal colaborará en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones, correspondiendo al Servicio Público de Empleo Estatal la concesión y el pago de las subvenciones. A estos efectos ambas entidades suscribirán el correspondiente convenio.

Disposición adicional séptima. *Participación de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo en acciones de formación profesional para el empleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, así como en el artículo 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, podrán participar en las siguientes iniciativas de formación profesional para el empleo:

a) Formación programada por las empresas para sus personas trabajadoras.

b) Oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas. Podrán participar en cualquier programa de formación, con independencia del tipo y ámbito sectorial del mismo. En este caso, las personas trabajadoras no tendrán la consideración de desempleadas a los efectos del límite de participación de éstas, previsto en el artículo 5.1.b), párrafo segundo, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, al mantener vigente su relación laboral con la empresa, aunque se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo o de reducción de jornada.

c) Oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas. En este supuesto, las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo no computarán como ocupadas a efectos del límite establecido en el artículo 18.4 de esta orden.

2. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en dicha norma, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Disposición adicional octava. *Cuantía de la beca en los programas públicos de empleo y formación.*

La cuantía máxima de la beca que pueden percibir las personas desempleadas que participen en los programas públicos de empleo y formación, de acuerdo con lo establecido en su normativa específica, será la establecida en el Anexo II.

Disposición transitoria única. *Régimen transitorio de los procedimientos.*

Los procedimientos de concesión de subvenciones sujetos a la regulación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, iniciados antes de la entrada en vigor de esta orden se regirán por la normativa anterior hasta su finalización.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a su financiación.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y la competencia exclusiva para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, respectivamente.

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal para dictar cuantas resoluciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Cuantía de los módulos económicos máximos

1. Los módulos económicos máximos (coste por participante y hora de formación) aplicables a efectos de la determinación y justificación de las subvenciones, u otros instrumentos jurídicos, para la financiación de la oferta formativa, serán los siguientes:

Modalidad presencial: 13 euros.
Modalidad de teleformación: 7,5 euros.
Modalidad mixta: se aplicarán los módulos anteriores, en función de las horas de formación en cada una de las modalidades de teleformación o presencial que tenga la acción formativa.
Estos módulos se podrán incrementar por las Administraciones Públicas competentes hasta en un 50 por 100, en función de la singularidad de determinadas acciones formativas que por su especialidad y características técnicas precisen de una financiación mayor.

2. No será obligatoria la aplicación de estos módulos máximos en los supuestos contemplados en los apartados 3 y 4 del artículo 2 de esta Orden.
3. En las acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad serán de aplicación los módulos máximos establecidos en su normativa reguladora, incluido el referido a las subvenciones a los centros o entidades de formación para la financiación del tutor del módulo de formación práctica en centros de trabajo previstas en el artículo 5 bis.3 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
4. Las Administraciones Públicas competentes establecerán en sus convocatorias o instrumentos de concesión los módulos máximos aplicables en las mismas considerando como límite las cuantías máximas establecidas en los apartados anteriores.

ANEXO II

Cuantía máxima de becas y ayudas y compensación a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales

Cuantía máxima de las becas y ayudas:

1. La beca prevista en el artículo 20 tendrá una cuantía máxima de 9 euros por día de asistencia.
En el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género la beca tendrá la cuantía prevista en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Las citadas cuantías podrán incrementarse hasta en un 50 % cuando los destinatarios de las becas pertenezcan a colectivos con mayores dificultades de inserción.

2. Las ayudas previstas en el artículo 21 tendrán las siguientes cuantías:

a) La ayuda en concepto de transporte público urbano tendrá una cuantía máxima de 1,5 euros por día de asistencia.

b) La ayuda en concepto de transporte en vehículo propio tendrá una cuantía máxima por día de asistencia de 0,19 euros por kilómetro.

c) La ayuda en concepto de manutención tendrá una cuantía máxima de 12,00 euros/día lectivo.

d) La ayuda en concepto de alojamiento y manutención tendrá una cuantía de hasta 80,00 euros/día natural. En este supuesto, el alumno tendrá derecho a los billetes de transporte en clase económica de los desplazamientos inicial y final.

e) Los trabajadores desempleados que participen en acciones formativas transnacionales y/o en prácticas profesionales que se desarrollen en otros países, podrán tener derecho a la percepción de una ayuda en concepto de alojamiento y manutención de hasta 158,40 euros/día natural. Podrán percibir además el importe del billete inicial y final en clase económica.

3. La cuantía de la ayuda a la conciliación prevista en el artículo 22 ascenderá al 75 por ciento del «Indicador público de renta de efectos múltiples» (IPREM) diario por día de asistencia.

Cuantía máxima de la compensación a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales.

Las Administraciones Públicas competentes podrán destinar hasta un máximo de 6 euros por alumno y hora de prácticas para compensar la realización de las prácticas profesionales no laborales previstas en el artículo 19, en los términos y condiciones que aquéllas determinen.

§ 14

Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
«BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2019
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2019-4716

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, ha acometido una reforma integral de dicho sistema para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social, a fin de consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad, teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros de la Unión Europea.

Esta ley tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad; contribuir a la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación laboral; y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores, de conformidad con el marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Dicha Ley 30/2015, de 9 de septiembre, ha sido desarrollada por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que ha establecido la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

El mencionado Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, no agota el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, pues para determinados aspectos, como indica su preámbulo, se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma.

En este marco, la norma define los instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema de formación profesional para el empleo, entre los que figuran el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados, y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que integrará a las entidades de formación profesional para el empleo habilitadas por las Administraciones Públicas competentes. Ambos instrumentos están estrechamente relacionados, ya que la inscripción

y/o acreditación de las entidades de formación, así como la formación que se imparte en el marco de dicho sistema, ha de ajustarse a lo especificado en las especialidades formativas del Catálogo.

Asimismo, la regulación indicada recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación que integran el sistema de formación profesional para el empleo, en base al cual las acciones formativas en que se concretan tales iniciativas podrán impartirse por las entidades de formación, públicas y privadas, empresas y centros, siempre que se encuentren debidamente inscritos o acreditados en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas y, por consiguiente, estén integrados en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

A tal fin, se regula la actividad de acreditación e inscripción de centros y entidades de formación profesional para el empleo, como parte integrante del servicio de Formación que conforma la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aprobada por el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero.

Estos proveedores de formación configurarán una red de entidades de formación habilitadas para impartir determinadas especialidades formativas de los diferentes sectores que configuran el sistema productivo y que se adscriben a las veintiséis Familias Profesionales establecidas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Por otro lado, tanto la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, como la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, han efectuado una reforma integral y estructural para ordenar y racionalizar la actuación de las Administraciones tanto externamente, con los ciudadanos y empresas, como internamente, respecto del funcionamiento interno de cada Administración y de las relaciones entre ellas. En estas normas se establece que la tramitación electrónica debe constituir la actuación habitual de las Administraciones en la gestión de los procedimientos administrativos, a fin de dar mejor cumplimiento a los principios constitucionales de eficacia y eficiencia en el uso de los recursos públicos y de seguridad jurídica de los interesados. Asimismo, se establece el principio de colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas y la obligación de que las mismas se relacionen entre sí por medios electrónicos.

De acuerdo con lo anterior, considerando el nuevo marco normativo sobre formación profesional para el empleo, así como la necesidad de armonizar y dar coherencia a las actuaciones de acreditación e inscripción cuyos resultados se reflejan en el citado Registro Estatal de Entidades de Formación, han motivado la presente disposición, que tiene por objeto cumplir el mandato que establece el artículo 20.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que especifica que el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que estará coordinado, con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las Comunidades Autónomas para la inscripción y/o acreditación de las entidades de formación en sus respectivos territorios, e integrará la información de dichos registros.

Asimismo, mediante esta orden se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 3.4 y 38.3.c) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que estipulan que mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) se establecerá la estructura y contenido del Registro Estatal de Entidades de Formación, así como los procedimientos para actualización permanente a que se refiere el apartado 4 del artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de manera que dicha orden regule la estructura común de datos que garantice la coordinación del Registro Estatal de Entidades de Formación con los registros habilitados por las administraciones públicas competentes para la acreditación e inscripción de las entidades de formación en sus respectivos ámbitos territoriales, así como los procesos comunes para efectuar dicha acreditación y/o inscripción para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y a tenor de las Sentencias del Tribunal Constitucional 61/2015, de 18 de marzo y 61/2017, de 22 de mayo en esta materia, con la

finalidad de establecer un marco jurídico, estable y común para todos, que contribuya a reforzar la coordinación, la colaboración y la cooperación de los diferentes actores y administraciones públicas que participan en el sistema de formación profesional para el empleo, garantizando de este modo la necesaria unidad de mercado.

En línea con este objetivo, y a tenor de lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en lo relativo a la puesta en marcha de instrumentos de cooperación que garanticen su compatibilidad informática e interconexión en la comunicación y transmisión telemática de los asientos registrales, la presente orden se acomoda a los principios que deben regir las relaciones entre las administraciones públicas para asegurar su debida coordinación, mediante la definición conjunta, a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, de los protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la inclusión en dicho sistema de la información contenida en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

De igual modo, se ha tenido en cuenta la necesidad de satisfacer el derecho de acceso a los archivos y registros públicos, siguiendo lo previsto en la precitada Ley 39/2015, de 1 de octubre, y lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como, en lo que resulte de aplicación, en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

Esta orden se dicta en desarrollo parcial del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de acuerdo con las disposiciones ya mencionadas del mismo, y en cuya disposición final cuarta se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de dicho real decreto.

En el proceso de elaboración de esta orden han sido consultadas las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La presente orden cumple con los principios de buena regulación, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, se han atendido los principios de necesidad y eficacia, al estar la iniciativa normativa justificada por la necesidad de completar el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. De la misma manera, en cumplimiento del principio de proporcionalidad, la norma se limita a la regulación imprescindible para la regulación del Registro Estatal de Entidades de Formación, de la debida coordinación y cooperación con los registros de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, y de la articulación de los mecanismos de acreditación e inscripción.

Por otra parte, en virtud del principio de seguridad jurídica, mediante esta norma, completando el nuevo marco normativo sobre formación profesional para el empleo, se da coherencia y se armonizan las actuaciones de acreditación e inscripción. Igualmente, se ha tenido en cuenta el principio de transparencia, definiéndose el objeto y ámbito de aplicación, así como se ha promovido la participación de los potenciales destinatarios y de las Administraciones competentes en el proceso de tramitación de la misma.

Finalmente, en aplicación del principio de eficiencia, la presente orden, racionalizando el proceso de acreditación e inscripción, persigue la racionalización de los recursos públicos.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente orden tiene por objeto regular el Registro Estatal de Entidades de Formación del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, como un instrumento de transparencia y difusión del sistema integrado de información, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en los artículos 3.4 y 38.3.c) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada Ley.

2. El Registro Estatal de Entidades de Formación integrará la información de los registros habilitados en esta materia por las Administraciones Públicas competentes dentro de sus respectivos ámbitos de gestión y, en consecuencia, consolida las situaciones resultantes de los actos administrativos de alta, modificación y baja de las entidades de formación realizados en los registros de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, custodiando los datos que en él se depositen y la información que se genere a partir de los mismos, en un único sistema informático que le servirá de soporte y permitirá la integración con otros sistemas.

3. Asimismo, esta orden regula los procesos comunes para efectuar la acreditación e inscripción de entidades de formación que impartan, mediante las modalidades presencial y de teleformación, la formación referida a las especialidades de formación profesional para el empleo incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda, respecto de las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas, dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no se requerirá la inscripción a las empresas que impartan formación a sus trabajadores, sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación, salvo cuando se encomiende la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12 de la citada ley, en cuyo caso será necesaria la inscripción de la entidad de formación que la imparta en el correspondiente registro, así como en el Registro Estatal de Entidades de Formación, incluso cuando no se trate de formación incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas conforme a lo previsto en la disposición adicional segunda. Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de teleformación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales.

5. El ámbito de aplicación de esta orden se extiende a todo el territorio estatal.

Artículo 2. *Administración pública competente.*

1. De acuerdo a lo establecido en el artículo 15.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en los términos delimitados por el Tribunal Constitucional, la Administración Pública competente para efectuar la acreditación y/o inscripción en el correspondiente registro, en la modalidad presencial y en la de teleformación, conforme a lo establecido en el capítulo III y en la disposición transitoria primera, será la que resulte de aplicar la siguiente distribución competencial:

a) La competencia para efectuar la citada acreditación, y/o inscripción en la modalidad presencial corresponderá a cada servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio radiquen los espacios, instalaciones y recursos formativos de la entidad de formación interesada.

b) Cuando la acreditación y/o inscripción esté referida a las entidades de formación para la modalidad de teleformación, la competencia corresponderá a cada servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma en la que estén ubicados los centros asociados en los

que se desarrollen las sesiones de formación presencial y/o las pruebas finales de evaluación de carácter presencial, teniendo presente que el alta de cada entidad de formación, prevista en la letra a) del artículo 10.1, así como las modificaciones de la acreditación y/o inscripción contenidas en las letras e), h), i), j), l), y m) del artículo 9.3, será competencia del servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma en la que, además, se ubique su domicilio social, o fiscal para el empresario individual. Sin perjuicio de ello, en esta modalidad de impartición, cada Comunidad Autónoma será competente para modificar la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación ya integradas en el Registro Estatal, pudiendo incluir, modificar o suprimir centros presenciales asociados que se ubiquen en su territorio. La competencia respecto de las modificaciones de la acreditación y/o inscripción previstas en las letras b), f) y g) del artículo 9.3, corresponderá al servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma que haya efectuado la acreditación o inscripción de la especialidad formativa a que dichas modificaciones se refieren.

c) Si la inscripción en la modalidad de teleformación se realiza para impartir especialidades formativas que no precisen disponer de centros de sesiones presenciales, la competencia corresponderá al servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio esté ubicado el domicilio social, o fiscal en el caso del empresario individual, de la entidad de formación que efectúa dicha declaración responsable de inscripción.

d) Cuando la acreditación y/o inscripción esté referida a centros móviles, la competencia para efectuar su alta, de acuerdo a lo indicado en la letra a) del artículo 10.1, corresponderá al servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio esté ubicado su domicilio social, o fiscal en el caso del empresario individual. Sin perjuicio de ello, cada Comunidad Autónoma será competente para modificar la acreditación y/o inscripción de los centros móviles ya integrados en el Registro Estatal, pudiendo incluir, modificar o suprimir, cuando sea el caso, los inmuebles, espacios, talleres o centros de formación ubicados en su territorio, con los que tales centros móviles se hubieran asociado para desarrollar la formación.

2. Según lo indicado en el capítulo II, corresponderá a cada servicio público de empleo citado en el párrafo anterior, la competencia de dar de alta y baja, en su caso, mantener las entidades de formación que acredite e inscriba, integrando la información precisa tanto en el correspondiente registro habilitado con este fin en su ámbito competencial, como en el Registro Estatal de Entidades de Formación, en el que se consolidará y deberá mantenerse actualizada dicha información para ser compartida por todos los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

CAPÍTULO II

Registros de Entidades de Formación

Sección 1.ª Registro Estatal de Entidades de Formación

Artículo 3. *Naturaleza.*

1. La naturaleza del Registro Estatal de Entidades de Formación es pública y permanente.

El acceso y la publicidad del Registro Estatal de Entidades de Formación tendrá el alcance y límites previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás disposiciones dictadas en su desarrollo, incluyendo en lo que resulte de aplicación, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, así como en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. En el marco del Sistema Nacional de Empleo y del Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, este Registro Estatal, a partir de un modelo común de datos, recogerá, en cooperación con los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, información completa y actualizada acerca de las entidades de formación que imparten formación profesional para el empleo en todo el territorio estatal, cualquiera que sea la modalidad bajo la cual se desarrolle, según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Para la actualización y consulta de la información almacenada en el Registro Estatal de Entidades de Formación, que será accesible a todos los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, se implantarán los correspondientes procesos y servicios de interconexión e intercambio de información, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8, de manera que se garantice la integración del Registro Estatal de Entidades de Formación con los registros habilitados por las Administraciones Públicas competentes para la acreditación e inscripción de las entidades de formación en sus respectivos ámbitos territoriales, según lo establecido en el artículo 38.3.c) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Artículo 4. *Funciones.*

En el Registro Estatal de Entidades de Formación se realizarán las siguientes funciones:

a) Garantizar, en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo, la conservación y acceso a los datos de las entidades de formación que participan en el mismo, proporcionando a los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, la información necesaria para la gestión del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

b) Consignar las situaciones resultantes de los actos administrativos de alta, baja y modificación, efectuados por las Administraciones Públicas competentes en sus respectivos registros, de las entidades de formación que, en todo el territorio nacional, imparten formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, de acuerdo con lo que se establece en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, a fin de asegurar el acceso y la difusión de esta información a todos los ciudadanos, empresas y administraciones públicas como garantía de transparencia y unidad de mercado, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás disposiciones dictadas en su desarrollo, incluyendo en lo que resulte de aplicación, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

c) Garantizar la acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones Públicas competentes en la prestación de las actividades de inscripción y acreditación de entidades de formación encuadradas en el servicio de formación y cualificación para el empleo, de conformidad con lo indicado en el artículo 10 del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a través de una estructura compartida de datos sustentada en la integración, compatibilidad y coordinación de los registros de entidades de formación habilitados por los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, que asegure la permanente actualización de la información registral y fomente la seguridad jurídica que debe regir la actuación de las administraciones respecto de empresas y ciudadanos.

d) Publicar, para información y consulta, los resultados de las auditorías o controles de calidad que las administraciones públicas competentes realicen a las entidades de formación que imparten formación profesional para el empleo dentro del ámbito laboral, de conformidad con lo estipulado en los artículos 16.c) y 20.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, a partir del establecimiento de un sistema de indicadores transparente, referido a los correspondientes objetivos previos, específicos y cuantificables, que permita verificar la calidad de la gestión, realizar un seguimiento y evaluación de la calidad de la formación y garantizar una permanente oferta de formación para el empleo de calidad.

e) Publicar información relativa a las entidades que hayan sido objeto de sanción como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable.

f) Proporcionar información para elaborar estudios e informes, proponer buenas prácticas y recomendar a las administraciones públicas sobre cuestiones relacionadas con las entidades de formación registradas que conforman la red de proveedores de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, favoreciendo el impulso y la permanente mejora de las condiciones de calidad técnica y de gestión en la prestación de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

g) Facilitar el seguimiento efectivo, así como la evaluación y mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo que efectúan las administraciones competentes.

Artículo 5. *Adscripción.*

El Registro Estatal de Entidades de Formación dependerá de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, a quien corresponde, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, su desarrollo, mantenimiento y actualización.

Sección 2.ª Aspectos comunes aplicables al Registro Estatal de Entidades de Formación y a los registros de entidades de formación habilitados por las Administraciones Públicas competentes

Artículo 6. *Componentes de los registros de entidades de formación.*

1. Integrarán el Registro Estatal de Entidades de Formación, y los registros de entidades de formación habilitados por las Administraciones Públicas competentes, las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, personas físicas o comunidades de bienes que participen en la formación profesional para el empleo, identificándose mediante su NIF/NIE, y los centros, con espacios de carácter presencial o virtual, que cuenten con las instalaciones, equipamientos medios técnicos y materiales y se encuentren en disposición de aportar los recursos humanos, en los que se imparta la citada formación profesional para el empleo, identificándose mediante un código único que les será asignado en el momento de su alta en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

2. A los efectos indicados en el apartado anterior, en los registros de entidades de formación constará la información necesaria para desarrollar la gestión del Sistema de Formación Profesional para el empleo y, específicamente, los datos comunes sobre las entidades titulares antes citadas y sobre los espacios en los que se imparte dicha formación, de acuerdo a lo especificado en el anexo I.

3. Para delimitar o concretar el contenido de cada uno de los datos comunes previstos en el anexo citado en el apartado anterior, se estará a lo indicado en la disposición final segunda.

Artículo 7. *Entidades de formación que se incluyen en los registros.*

1. De conformidad con lo indicado en el apartado c) del artículo 14.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en los registros habilitados en esta materia por los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, así como en el Registro Estatal de Entidades de Formación, se incluirán las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas, para impartir formación profesional para el empleo.

2. A los efectos de la presente orden, se entiende por entidad de formación a aquella organización, pública o privada, dotada de personalidad jurídica propia, persona física o comunidad de bienes, que cuenta con centros, espacios, instalaciones, equipamiento y recursos humanos para desarrollar una actividad de carácter formativo e impartir formación profesional para el empleo en cualquiera de las modalidades, presencial, teleformación y mixta, indicadas en el artículo 4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Los centros, espacios e instalaciones citados en el párrafo anterior habrán de tener el carácter presencial o virtual (plataforma de teleformación) que requiera la modalidad que se vaya a impartir, en cumplimiento de los requerimientos que a este respecto se indiquen en la presente orden y cuantas otras normas en vigor resulten de aplicación. Asimismo, los centros, espacios, instalaciones y equipamiento podrán ser propios o bien de titularidad de terceras entidades privadas o públicas cuando ello no implique subcontratar la ejecución de la actividad formativa, debiendo evidenciarse este caso mediante el correspondiente acuerdo, licencia o contrato de disponibilidad. La contratación de personal docente para el desarrollo de la actividad formativa no será considera subcontratación.

3. En los registros de entidades de formación, así como en el Registro Estatal de Entidades de Formación, figurarán con la condición de acreditadas aquellas entidades que impartan especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, figurarán con la condición de inscritas las entidades de formación que impartan especialidades formativas, no dirigidas a la obtención de

certificados de profesionalidad, que estén incluidas en dicho Catálogo, así como las entidades de formación que deseen impartir formación profesional para el empleo distinta de las especialidades formativas previstas en el Catálogo de especialidades formativas, dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, según lo indicado en el artículo 15.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

4. Asimismo, en el Registro Estatal y en los registros de entidades de formación podrán incluirse, como acreditadas y/o inscritas, según lo indicado en el apartado anterior:

a) Los centros propios de las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, incluidos los Centros de Referencia Nacional, los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública, así como, en su caso, aquellos pertenecientes a la red de centros habilitados para la formación profesional en el sistema educativo por las autoridades educativas competentes, que cuenten con espacios, instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo, de acuerdo a lo establecido en la disposición adicional primera.

Tendrán la consideración de centros propios los centros de titularidad de las Comunidades Autónomas que cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior y se incluyan como tales en los correspondientes registros de entidades de formación.

b) Las entidades, empresas u otras administraciones públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación profesional para el empleo correspondiente, de conformidad con lo indicado en el artículo 14.2.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

c) Las empresas que impartan directamente la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje que suscriban, de conformidad con lo especificado en el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, cuando dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, a efectos de su acreditación para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad y, en su caso, inscripción para impartir la formación complementaria, incluidas en la actividad formativa del contrato.

d) Las empresas que impartan directamente para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, a efectos de su acreditación para impartir esta formación.

e) Las entidades que impartan formación programada por las empresas en los supuestos en que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores a una entidad externa, conforme a lo previsto en el artículo 12 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. La inscripción en los registros de entidades de formación no se requerirá a las empresas que impartan formación a sus trabajadores sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación, ni cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de teleformación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales, según lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 8. *Marco de coordinación y cooperación.*

1. En el marco de los principios de coordinación, colaboración y cooperación interadministrativa que rigen el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo, los servicios públicos de empleo integrados en dicho Sistema Nacional de Empleo colaborarán, de manera permanente, en el mantenimiento actualizado del Registro Estatal de Entidades de Formación, tramitando en tiempo real, a través del protocolo que se establezca al efecto, los datos que configuran el modelo común conforme a lo indicado en el anexo I, incluyendo los resultados de las actuaciones administrativas que den lugar a los asientos registrales de alta, baja y modificación que se produzcan.

2. El tratamiento de todos estos datos y su formalización en los correspondientes asientos registrales se hará por los procedimientos informáticos que se establezcan, correspondiendo la rectificación de las incidencias y datos erróneos que se ocasionaran durante la transmisión de los mismos a las unidades administrativas responsables de la

gestión de los diferentes registros habilitados en esta materia por los servicios públicos de empleo.

3. La determinación de los protocolos de interoperabilidad e intercambio de datos entre el sistema integrado de información y el Registro Estatal se llevará a cabo a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, regulado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Artículo 9. *Asientos registrales.*

1. En los registros de entidades de formación se podrán practicar los asientos de alta, modificación y baja de entidades de formación y de sus centros, cuando sea el caso, incluyendo la variación de sus datos, de acuerdo a lo especificado en el presente artículo.

2. El asiento de alta permitirá incluir por primera vez en un registro a una entidad de formación. A su vez, ello implicará el alta en el Registro Estatal de dicha entidad de formación con su propio identificador, así como en su caso, el alta de su centro, al que se asignará un código para su identificación en las relaciones que mantenga con los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo en materia de formación profesional para el empleo del ámbito laboral. Dicho código tendrá carácter unívoco y válido para todo el territorio nacional y se hará constar en el citado Registro Estatal. En dicho registro quedarán vinculados a cada entidad de formación todos los centros de los que sea titular y que sucesivamente vayan causando alta en el mismo, de conformidad con la letra a) del artículo 2.1.

A su vez, el asiento de baja comportará la exclusión del correspondiente registro, y a su vez del Registro Estatal de Entidades de Formación, de una entidad de formación previamente comprendida en los mismos y de sus centros, cuando sea el caso, y, en consecuencia, reflejará la situación de aquellas entidades y centros de formación que, en virtud de su solicitud al efecto o de las actuaciones de seguimiento, control y evaluación de la calidad promovidas por las administraciones públicas competentes, hayan incumplido las obligaciones a que se refiere el artículo 16 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y las indicadas en el artículo 16 de la presente orden, de acuerdo con lo señalado en el artículo 17.

3. Los datos facilitados al practicarse el alta de una entidad de formación o, en su caso, de un centro de formación que, por cualquier circunstancia, experimenten variación serán comunicados al correspondiente registro, y a su vez al Registro Estatal a través del asiento de modificación, que posibilitará su cambio. Asimismo, este asiento reflejará la variación en las especialidades formativas vinculadas a una entidad o centro de formación, ya sea por adición de una nueva o por supresión de alguna de las existentes, así como la variación de los centros de sesiones presenciales asociados a una entidad acreditada o inscrita en la modalidad de teleformación, por adición de uno nuevo o por eliminación de alguno de los ya vinculados a ella.

La formalización de las variaciones referidas en el apartado anterior a través del asiento de modificación deberá practicarse cuando se produzca alguno de los siguientes casos:

a) Incorporación de cada nueva especialidad formativa para la que la entidad de formación obtenga acreditación o inscripción.

b) Baja de cada especialidad formativa en la que la entidad de formación se encuentre acreditada o inscrita, conforme a lo indicado en el artículo 11.

c) Incorporación de cada nuevo centro presencial con el que la entidad de formación se asocie para llevar a cabo las sesiones de tutoría y de evaluación final en la modalidad de teleformación, así como de cada nuevo inmueble, espacio, taller o centro de formación con el que el centro móvil se asocie para llevar a cabo la formación.

d) Baja de cada centro presencial en el que la entidad de formación ya no realice las sesiones que, en la modalidad de teleformación, requieren presencia física del alumnado, cualquiera que hubiera sido el régimen de colaboración con el mismo, así como de cada inmueble, espacio, taller o centro de formación con el que el centro móvil deje de colaborar para llevar a cabo la formación.

e) Modificación de las características de los espacios formativos presenciales, incluyendo la variación del número de plazas para el que hubieran sido acreditados, o de las características de la plataforma de teleformación de las entidades de formación contenidas en el registro.

f) Modificación de los materiales virtuales de aprendizaje referidos a las especialidades formativas acreditadas o inscritas en la modalidad de teleformación, considerándose como tal la actualización de especialidades a que se refiere el artículo 11.3.

g) Cambio en la documentación didáctica y organizativa que se refiere el artículo 12 bis del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, en los términos indicados en la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

h) Variación de la denominación, datos identificativos y de contacto de la entidad de formación y, en su caso, de los centros de formación que se integren en el registro.

i) Cambio de apoderado o representante de la entidad de formación integrada en el registro.

j) Modificación de la dirección habilitada para notificaciones.

k) Variación y actualización del acuerdo, licencia o contrato de disponibilidad indicado en el segundo párrafo del artículo 7.2, del acuerdo o convenio de colaboración o arrendamiento que la entidad de formación suscribe con cada centro presencial para llevar a cabo las sesiones de tutoría y de evaluación final en la modalidad de teleformación, así como del acuerdo o convenio de cesión de uso que el centro móvil suscribe con cada inmueble, espacio, taller o centro de formación con el que se asocia para desarrollar la formación.

l) Cambio de titularidad o de forma jurídica de la entidad de formación, a que se refiere la letra f) del artículo 16.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

m) Cese de actividad.

Artículo 10. *Competencia para efectuar asientos registrales.*

1. Corresponde a los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo practicar en sus correspondientes registros, y a su vez en el Registro Estatal de Entidades de Formación, los asientos registrales de alta, modificación y baja, en los siguientes términos:

a) Alta de entidades y, en su caso, de sus centros de formación, que podrá realizar cada servicio público de empleo como consecuencia de los procesos de acreditación e inscripción que efectúe en su ámbito competencial, de acuerdo a los datos y procedimientos contenidos en la presente orden.

A estos efectos, y para cualquier modalidad de impartición, cada servicio público de empleo solo podrá realizar el alta de aquellas entidades de formación cuyos centros, espacios, instalaciones y recursos formativos estén ubicados en el territorio de su Comunidad Autónoma y además, en la modalidad de teleformación y en el caso de centros móviles, cuyo domicilio social o fiscal, si se tratara del empresario individual, también se encuentre en esa Comunidad.

b) Baja de aquella entidad y, en su caso, de su centro de formación para los que procediera adoptar esta situación, de conformidad con lo especificado en el párrafo segundo del apartado 2 del artículo anterior, que habrá de ser formalizada por el servicio público de empleo que hubiera efectuado su correspondiente alta.

En todo caso, causará baja aquella entidad de formación cuando la totalidad de las especialidades formativas en las que se encontrara acreditada o inscrita hayan sido dadas de baja. Igualmente, producirá baja aquella especialidad formativa vinculada a una entidad de formación acreditada o inscrita en la modalidad de teleformación cuando hubieran sido dados de baja todos los centros presenciales que tuviera asociados para llevar a cabo las tutorías y/o la evaluación final de módulo formativo en dicha especialidad.

c) Modificación de las entidades y, en su caso, de sus centros de formación comprendidos en los registros cuando corresponda su variación de acuerdo a lo establecido en el apartado 3 del artículo anterior que, en la modalidad presencial, realizará el servicio

público de empleo que efectuó su alta y, en la modalidad de teleformación, aquel servicio público de empleo en cuyo territorio radiquen los centros de sesiones presenciales asociados, de conformidad con lo previsto en el apartado b) del artículo 2. En el caso de centros móviles, su modificación habrá de ser efectuada por aquel servicio público de empleo en cuyo territorio radiquen los inmuebles, espacios, talleres o centros de formación con los que se asocia para desarrollar la formación, según lo indicado en el apartado d) del artículo 2.

2. Mediante los asientos registrales que se practiquen en los correspondientes registros, los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo mantendrán actualizados los datos relativos a las entidades de formación y a los centros a ellas vinculadas, que se integren en estos y asegurarán su actualización permanente y su coordinación con el Registro Estatal de Entidades de Formación, promoviendo mediante esta cooperación interadministrativa, la gestión eficaz del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

Artículo 11. *Baja de entidades de formación y de sus especialidades formativas.*

1. De conformidad con lo señalado en el artículo 16.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se podrá acordar la baja de una entidad de formación y, en su caso, de su centro de formación, incluida en el correspondiente registro, y a su vez en el Registro Estatal de Entidades de Formación, como resultado de la resolución motivada dictada por el servicio público de empleo competente, previa audiencia del titular de aquella y, en su caso, trámite de subsanación de incidencias por un plazo máximo de un mes, cuando incurra en alguno de los supuestos indicados en el apartado primero del citado artículo 16, así como en el artículo 17 de la presente orden.

2. Igualmente, previo trámite de audiencia para la subsanación de incidencias por un plazo máximo de un mes, se podrá acordar y proceder a la baja de aquella especialidad formativa en la que se halle acreditada o inscrita una entidad de formación incluida en el correspondiente registro, y a su vez en el Registro Estatal de Entidades de Formación, cuando concurra alguna de las circunstancias estipuladas en el mencionado artículo 16.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. También si se procede a la baja de todos los centros presenciales vinculados a dicha especialidad para realizar las sesiones que en la modalidad de teleformación requieren la presencia física del alumnado, o cuando la especialidad sea dada de baja en el Catálogo de Especialidades Formativas, conforme a los procedimientos definidos con esta finalidad, y a solicitud del interesado.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y sin perjuicio de lo señalado en su disposición adicional segunda, en los registros de entidades de formación, y a su vez en el Registro Estatal de Entidades de Formación, las entidades de formación, centros y empresas conservarán su condición de inscritos, para la modalidad de impartición que corresponda, respecto de aquellas especialidades formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad hasta el momento en que se produzca la baja efectiva de la correspondiente especialidad formativa en el citado Catálogo. Asimismo, conservarán su condición de acreditados en la especialidad de certificado de profesionalidad y en la modalidad de impartición correspondiente hasta que dicha especialidad deje de estar en vigor en el mencionado Catálogo.

Será preciso obtener la acreditación o efectuar la inscripción correspondiente para poder impartir las nuevas versiones de las especialidades formativas actualizadas, siguiendo lo establecido en el artículo 9.3.f) de esta orden.

Artículo 12. *Información sobre la calidad en el Registro Estatal.*

1. De acuerdo a lo señalado en el párrafo segundo del artículo 20.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Registro Estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación en él comprendidas, mediante indicadores objetivos y transparentes.

Esta información se incorporará asimismo en los registros habilitados por las administraciones competentes.

2. Dicha información, de acuerdo a lo señalado al efecto en el anexo I, reflejará la situación en que se encuentren las entidades de formación, como resultado de las actuaciones de evaluación permanente que efectúen los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos.

3. Corresponde a los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo sintetizar los niveles de calidad alcanzados por las entidades de formación integradas en los correspondientes registros y en el Registro Estatal de Entidades de Formación, mediante los indicadores agregados que con esta finalidad se incluyan en este último, a partir de la información que hayan obtenido en las auditorías y controles implementados para su evaluación.

Artículo 13. *Información relativa a sanciones impuestas en el ámbito de la formación profesional para el empleo.*

1. De conformidad con el artículo 15.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, tanto los registros habilitados por las Administraciones competentes como el Registro Estatal de Entidades de Formación publicarán la información relativa a las entidades que hayan sido objeto de sanción como consecuencia de la comisión de infracciones, conforme al régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo que regula el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como el título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en lo no previsto en la norma anterior.

2. Dicha información, según lo que al efecto se establece en el anexo I, constará para la entidad de formación infractora, reflejando la situación en que se encuentra respecto de la sanción que se le hubiere impuesto, la infracción cometida y la subvención a que hace referencia, sin perjuicio de que la información completa sobre las sanciones impuestas obre en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, conforme a la estipulado en el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

3. Corresponde a los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo incorporar esta información en los correspondientes registros, y a su vez en el Registro Estatal, a partir de la que sobre esta materia proporcionen las autoridades competentes para imponer las sanciones, de acuerdo con lo indicado en el artículo 66 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como, en su caso, la suministrada por la Base de Datos Nacional de Subvenciones en virtud de la colaboración que con la misma pudiera establecerse, de conformidad con lo señalado en el artículo 20.6 de la citada Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

A los efectos indicados en el apartado anterior, se instrumentará la interrelación de la Base de Datos Nacional de Subvenciones con el Registro Estatal de Entidades de Formación, para la mejora en la lucha contra el fraude de subvenciones y ayudas públicas.

Artículo 14. *Información sobre la actividad formativa desarrollada.*

1. En los correspondientes registros, y en el Registro Estatal de Entidades de Formación, constará la situación de la entidad de formación integrada en el mismo respecto de la actividad que ha desarrollado en el marco de las iniciativas de formación profesional para el empleo reguladas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, sin perjuicio de que la información completa sobre tales iniciativas conste en los sistemas de información que corresponda.

2. A tales efectos, los registros incluirán los resultados de la formación impartida, mediante los indicadores que reflejen la participación de la entidad de formación en el Sistema de Formación Profesional para el empleo precisando, al menos, alumnos formados y acciones formativas desarrolladas.

CAPÍTULO III

Acreditación e inscripción de entidades de formación

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 15. *Acreditación, inscripción y registro.*

1. Con el objeto de garantizar una oferta permanente y de calidad sobre formación profesional para el empleo, las administraciones públicas competentes promoverán el mantenimiento de una red de entidades de formación acreditadas e inscritas, que deberán estar integradas en los registros habilitados por las Administraciones Públicas competentes y en el Registro Estatal de Entidades de Formación regulados en el capítulo II de la presente orden.

2. La acreditación de entidades de formación se efectuará respecto de las especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que estén incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, debiendo las entidades de formación figurar en los correspondientes registros y, a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación con la condición de acreditada en una o en varias de dichas especialidades.

3. La inscripción de entidades de formación se efectuará respecto de las especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que estén incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, debiendo las entidades de formación figurar en los correspondientes registros y, a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

Asimismo, la inscripción de entidades de formación para impartir formación distinta de la contenida en el indicado Catálogo dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, se ajustará a lo establecido en la disposición adicional segunda.

4. Podrán impartir las especialidades de itinerario formativo que se incluyan en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, aquellas entidades de formación que cuenten con la acreditación o inscripción en las especialidades dirigidas o no a la obtención de certificados de profesionalidad que configuren dichas especialidades de itinerario formativo.

5. En el correspondiente registro y, a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación, cada entidad de formación acreditada o inscrita se identificará mediante el NIF/NIE correspondiente a su titular y, en su caso, sus centros quedarán caracterizados por:

a) La dirección postal en la que se ubican los espacios en los que se impartirán las especialidades señaladas en el apartado b), en el caso de la modalidad presencial, o la dirección virtual (URL) de la plataforma de teleformación que aloja el material virtual de aprendizaje de las especialidades indicadas en el citado apartado b), en el caso de la modalidad de teleformación.

b) Las especialidades formativas de certificado de profesionalidad que imparta, si se trata de una entidad de formación acreditada, y/o las especialidades formativas, incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, que no se vinculan a certificados de profesionalidad, si se trata de una entidad de formación inscrita.

c) Adicionalmente, para la modalidad de teleformación, una dirección virtual (URL) para seguimiento y control de las acciones formativas, así como los centros de sesiones presenciales en los que se desarrollen las sesiones que requieran presencia del alumnado, incluyendo tanto las tutorías presenciales, de acuerdo con lo especificado para cada especialidad formativa en el anexo I de la Orden ESS/1897/2013, de 13 de octubre, y en el anexo I de la Orden ESS/722/2016, de 9 de mayo, como las pruebas de evaluación final de carácter presencial, en virtud de lo indicado en los citados anexos, así como en los programas formativos que regulen las especialidades formativas del Catálogo que no se dirijan a la obtención de certificados de profesionalidad.

5. De conformidad con lo indicado en el artículo 9, en los correspondientes registros y, a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación quedarán reflejadas las situaciones resultantes de los actos administrativos de alta, modificación y baja de las

entidades de formación, así como el alta, modificación y baja de las especialidades formativas para cuya impartición se hallen acreditadas o inscritas.

6. Será única y válida en todo el territorio nacional, la acreditación y/o inscripción que otorguen los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo para impartir, en la modalidad de impartición correspondiente, especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas o distinta de las incluidas en el mismo de acuerdo a lo indicado en la disposición adicional segunda de esta orden, respetando, en todo caso, el cumplimiento de los requisitos que, en las convocatorias y demás instrumentos de financiación, establezcan las administraciones competentes para impartir su oferta formativa.

Artículo 16. *Obligaciones de las entidades de formación acreditadas e inscritas.*

Son obligaciones de las entidades de formación acreditadas e inscritas para impartir especialidades formativas de formación profesional para el empleo, además de las especificadas en el artículo 16 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las siguientes:

a) Mantener a disposición de la Administración competente, la documentación acreditativa del cumplimiento de las prescripciones de los formadores y tutores-formadores y de los requisitos de acceso del alumnado que les sean de aplicación en virtud de lo establecido en el real decreto que regula el respectivo certificado de profesionalidad, cuando la formación se dirija a la obtención de éste, o en el programa formativo del Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, si la formación está referida a especialidades de dicho Catálogo no vinculadas a certificados de profesionalidad.

b) Consignar documentalmente los resultados de aprendizaje obtenidos por los participantes y, cuando la formación se refiera a certificados de profesionalidad, recogerlos en la documentación del proceso de evaluación indicada en el artículo 20 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, la cual habrá de ser entregada en plazo a la Administración competente responsable de expedir el certificado de profesionalidad.

c) Mantener a disposición de la Administración competente los instrumentos utilizados para realizar la evaluación final, acompañados de su sistema de corrección y puntuación, y cuando la formación se refiera a certificados de profesionalidad, la planificación didáctica, la programación didáctica de cada módulo formativo y, en su caso, unidades formativas y la planificación de la evaluación.

d) No percibir cantidad alguna de los alumnos participantes en las acciones formativas de formación profesional para el empleo financiadas con fondos públicos. Cuando las acciones formativas se financien con fondos privados, efectuar la selección del alumnado garantizando el cumplimiento de los requisitos de acceso a la formación especificados en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

e) Respetar las normas de utilización de la imagen institucional de la Administración competente vigentes en cada momento y hacer constar en su publicidad, estática y dinámica, su condición de entidad de formación acreditada o inscrita. Igualmente se hará constar la cofinanciación, si la hubiere, por el Fondo Social Europeo.

f) Solicitar a la Administración competente autorización expresa para mantener la acreditación como entidad de formación, cuando se produzca la modificación de las condiciones por las que se obtuvo inicialmente, por concurrir alguna de las situaciones señaladas en el apartado 3 del artículo 9.

g) Comunicar de manera expresa a la Administración competente para mantener la inscripción como entidad de formación, cualquier cambio de las condiciones por las que se obtuvo, de acuerdo a lo indicado en el apartado 3 del artículo 9.

h) En la modalidad de teleformación, tener actualizados los acuerdos o convenios que se realicen con centros de sesiones presenciales en el momento de solicitar financiación con fondos públicos o autorización para impartir mediante la iniciativa privada acciones formativas de formación profesional para el empleo, de forma que su vigencia abarque cuando menos dos años.

i) En la modalidad de teleformación, tener accesibles y actualizados para su obtención por la Administración competente los datos de seguimiento estipulados en el anexo V de esta orden, conforme al modelo y protocolos de transmisión establecidos en el mismo.

Artículo 17. *Pérdida de la condición de entidad de formación acreditada o inscrita.*

1. Las entidades de formación acreditadas o inscritas para impartir la formación de las especialidades de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, perderán total o parcialmente, la acreditación o inscripción obtenida cuando incurran en alguno de los siguientes supuestos:

a) Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el artículo 16 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en el artículo 16 de la presente orden.
b) Incumplimiento de cualquiera de los requisitos o exigencias que determinaron su acreditación o inscripción.
c) Baja en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de todas las especialidades que se tengan acreditadas o inscritas.
d) No tener accesibles y actualizados los datos de seguimiento referidos a las acciones formativas que se imparten, desde el momento en que dichas acciones se inicien
e) No resolver las incidencias de funcionamiento que impidan llevar a cabo el seguimiento y control de las acciones de formación impartidas.
f) Pérdida de la titularidad, salvo que se mantenga el derecho de uso, o pérdida de los derechos de uso de los espacios presenciales o de la plataforma de teleformación para los que, en cada modalidad, se obtuvo acreditación o inscripción.
g) Aplicación de las subvenciones percibidas, en su caso, como entidad de formación, para un fin distinto a aquél para el que fueron concedidas.
h) Cese de actividad.
i) Solicitud del interesado.
j) En la modalidad de teleformación, pérdida de la titularidad, salvo que se mantenga el derecho de uso, o pérdida de los derechos de uso del material virtual de aprendizaje correspondiente a una especialidad formativa para la que dispone de acreditación o inscripción.
k) En la modalidad de teleformación, pérdida de la condición de centro de formación acreditado o inscrito en la modalidad presencial de todos los centros de sesiones presenciales vinculados para llevar a cabo las actividades que requieren presencia física del alumnado en todas las especialidades formativas para las que se haya obtenido acreditación o inscripción en modalidad de teleformación.

2. Sin perjuicio del régimen de sanciones e infracciones previsto en el artículo 19 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuando las entidades de formación acreditadas e inscritas incumplan alguna de las obligaciones señaladas en el artículo 16 o incurran en alguno de los supuestos indicados en el apartado anterior, el servicio público de empleo competente procederá a la baja de la entidad de acuerdo a lo indicado en el artículo 11.1.

Igualmente, cuando concurra alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 11.2, el servicio público de empleo competente actuará conforme a lo señalado en el mismo.

3. En el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal, las resoluciones a las que hace referencia en este artículo no ponen fin a la vía administrativa. Contra las mismas podrá interponerse recurso de alzada ante el titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el término de un mes contado desde su notificación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 121, siguientes y concordantes, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Sección 2.ª Acreditación

Artículo 18. *Acreditación de entidades de formación.*

1. Para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, ya sea a través de financiación pública o mediante iniciativa privada, las entidades de formación deberán solicitar por medios electrónicos al servicio público de empleo competente de

acuerdo a lo indicado en el artículo 2, la correspondiente acreditación para cada una de las especialidades formativas que vayan a impartir en la modalidad presencial o de teleformación que corresponda. Las solicitudes de acreditación así formuladas únicamente contendrán centros, espacios, o instalaciones ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma a la que se presenten.

2. Cada servicio público de empleo competente en la tramitación del procedimiento de acreditación, realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formular la propuesta de resolución, verificando, en cada una de las especialidades vinculadas a certificados de profesionalidad, el cumplimiento de los requisitos, que para la modalidad presencial se especifican en el artículo 19 y para la modalidad de teleformación en el artículo 21.

3. Las notificaciones administrativas se llevarán a cabo por medios electrónicos, debiendo la entidad solicitante de acreditación, en el momento de iniciar la tramitación, aceptar expresamente dicho medio de notificación mediante el sistema dispuesto a tal fin.

Cuando el interesado o su representante rechace la notificación, se hará constar en el expediente, con la especificación de las circunstancias del intento de notificación y el medio, dando por efectuado el trámite y siguiéndose el procedimiento.

4. Pondrán fin al procedimiento de acreditación de entidades de formación la resolución, el desistimiento, la renuncia al derecho en que se funde la solicitud, cuando tal renuncia no esté prohibida por el ordenamiento jurídico, y la declaración de caducidad.

El órgano competente que corresponda en cada Administración pública dictará resolución expresa del procedimiento de acreditación para todas las modalidades de impartición, y la notificará al interesado, incluyendo cuando se produzca renuncia del derecho, caducidad del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento.

5. El plazo para resolver el procedimiento de acreditación es de seis meses, siendo éste el plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa que pone fin al procedimiento.

La falta de notificación de la resolución de las solicitudes en el plazo indicado, implicará que los interesados puedan entenderlas estimadas por silencio administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

6. Cuando la resolución del procedimiento estime la solicitud, la entidad de formación solicitante será acreditada para impartir en la modalidad presencial o de teleformación que corresponda, todas o parte de las especialidades formativas de certificado de profesionalidad solicitadas, e incluida en el correspondiente registro y, a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación, de conformidad con lo indicado en el artículo 9.

La acreditación que se otorgue estará sujeta al mantenimiento de las condiciones y requisitos que motivaron su concesión y al cumplimiento de las obligaciones recogidas en el artículo 16.

La modificación de las condiciones de acreditación cuando concurran algunas de las circunstancias indicadas en el artículo 9.3 deberá ser solicitada al servicio público de empleo competente según lo señalado en el artículo 2, de conformidad lo indicado en el presente artículo.

Artículo 19. *Requisitos de acreditación en la modalidad presencial.*

1. Para obtener acreditación, las entidades de formación que soliciten impartir la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad presencial deberán cumplir, para todos los módulos formativos que constituyen el certificado de profesionalidad, los requisitos establecidos en los reales decretos que los regulen y, en particular los siguientes:

a) Disponer de espacios formativos, propios o de titularidad de terceros de acuerdo a lo indicado en el párrafo segundo del artículo 7.2, en los que impartir la especialidad de certificado de profesionalidad objeto de acreditación, dotados de las instalaciones, equipamientos y dimensiones indicados en los reales decretos reguladores del correspondiente certificado.

b) Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, los espacios formativos objeto de acreditación han de reunir las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad, seguridad y todas aquellas que en materia de prevención de riesgos laborales y accesibilidad universal sean exigidas en la legislación vigente.

c) Disponer de la superficie mínima por alumno requerida en las normas reguladoras de los certificados de profesionalidad, y una capacidad que dé cobertura a lo indicado en el artículo 4.4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

d) Contar con instalaciones de dirección y coordinación y secretaría, como espacios separados de las aulas, así como con aseos y servicios higiénico-sanitarios para hombres y mujeres en número adecuado a la capacidad formativa.

e) Disponer de recursos humanos suficientes para la programación, administración, gestión y atención al público, así como comprometerse a disponer de los formadores que cumplan los requisitos para impartir la especialidad de certificado de profesionalidad de acuerdo a lo que al respecto estipulen los reales decretos reguladores del correspondiente certificado de profesionalidad.

f) Disponer de un proyecto formativo mediante el que se planifique, programe y organice la formación, de acuerdo a las especificaciones contenidas sobre el mismo en el anexo VI.

Artículo 20. *Solicitud de acreditación y documentación justificativa en la modalidad presencial.*

1. La solicitud de acreditación en la modalidad presencial contendrá, como mínimo, la siguiente información:

a) Datos identificativos de la entidad de formación solicitante de acreditación, en particular nombre, referencia catastral y dirección de notificación.

b) Datos identificativos de la representación o apoderamiento que la entidad de formación solicitante de acreditación otorga a terceros para actuar en su nombre de forma electrónica ante la administración en el marco de procedimiento de acreditación en la modalidad presencial.

c) Datos identificativos de la entidad jurídica titular del solicitante, en particular NIF/NIE, razón social, sede social y sitio web.

d) Identificación de las especialidades formativas de certificado de profesionalidad para las que se solicita acreditación. En caso de especialidades formativas que requieran reconocimiento por parte de otra Administración u organismo, al efecto de expedir tarjetas, certificaciones o carnets profesionales, se deberá presentar la documentación acreditativa de dicho reconocimiento. En su caso, justificante del pago de la tasa correspondiente.

e) Medios tendentes a facilitar la accesibilidad universal, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, así como en sus normas de desarrollo.

f) Declaración sobre la exactitud, vigencia y veracidad de la información cumplimentada.

g) Consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos de carácter personal, así como información sobre los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación de tratamiento, portabilidad y de oposición al Registro de actividades de tratamiento.

2. Para evidenciar su contenido, cada solicitud de acreditación deberá ir acompañada de la siguiente documentación justificativa:

a) Tarjeta de identificación fiscal.

b) Escritura de apoderamiento o documento que acredite las facultades de representación en nombre del solicitante.

c) Documento que acredite la propiedad, arrendamiento o derecho de uso del inmueble del centro y de las instalaciones equipos, talleres o campos de práctica objeto de acreditación, indicando la disponibilidad temporal, de al menos dos años, y horaria del centro, y/o en su caso, acreditación del correspondiente compromiso de disponibilidad de las instalaciones o equipos que, por las características de los requerimientos de la parte práctica de la especialidad solicitada, no pertenezcan al centro o entidad de formación.

d) Planos de las instalaciones donde se imparta la formación.

e) Escrituras de constitución y estatutos de la entidad, cuando proceda, así como justificante de alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

f) Licencia municipal de apertura que ampare la actividad de formación. En el caso de que no se haya emitido aún dicha licencia o que no sea exigible, se deberá aportar, en el primer supuesto, la solicitud de aquella y en el segundo, declaración responsable o comunicación de inicio de actividad. Si la implantación de la actividad de formación ha requerido proyecto técnico, se necesitará aportar certificado final de obra visado por el colegio oficial del técnico competente, donde se haga constar que todas las instalaciones de la actividad se han realizado bajo la dirección del técnico competente, ajustándose a la licencia de actividad concedida (mediante la que se da cumplimiento a las condiciones urbanísticas, ambientales, de accesibilidad y de seguridad de la actividad de formación), y a las condiciones previstas en las ordenanzas y reglamentos vigentes que le sean de aplicación.

g) Proyecto formativo de cada especialidad que se solicite impartir que, según lo indicado en el anexo VI, incluirá:

– La documentación acreditativa indicada en el apartado 1.d) de este artículo.

– La certificación en vigor del sistema de gestión de calidad implantado por el solicitante.

– La declaración responsable del solicitante comprometiéndose a disponer de formadores que cumplan las prescripciones y requisitos establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero. Se admitirá esta declaración como sustitución de los documentos justificativos de dichas prescripciones, siendo preciso que el solicitante disponga de los mismos desde el inicio de la formación y acredite documentalmente la realidad de los datos contenidos en la citada declaración cuando así lo requiera la Administración competente.

Artículo 21. *Requisitos de acreditación en la modalidad de teleformación.*

1. Además de cumplir para todos los módulos formativos que constituyen el certificado de profesionalidad los requisitos y prescripciones recogidas en el artículo 12 bis del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, así como lo previsto en los artículos 10, 14, 15 y 16 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, para obtener acreditación, las entidades de formación que impartan la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad de teleformación deberán:

a) Disponer de una plataforma de teleformación conforme a lo establecido en el artículo 12 bis.4 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, así como en esta orden, que cumpla lo indicado en los anexos II y V.

A los efectos de esta orden, se entiende por plataforma de teleformación el entorno tecnológico a través del que se desarrolla el proceso de aprendizaje y de interacción entre alumnado y tutores-formadores en la modalidad de teleformación, que aloja los contenidos y actividades de aprendizaje y mediante el que se administran, gestionan y evalúan acciones formativas de formación profesional para el empleo a través de internet.

b) Disponer del material virtual de aprendizaje mediante el que se imparta la formación conforme a lo establecido en el anexo III de esta orden, que contenga el contenido del curso completo que recibirá el alumno de acuerdo a lo establecido en el real decreto que regula el certificado de profesionalidad, incluyendo:

– El desarrollo de los contenidos en formato multimedia (utilizando vídeo, gráficos o imágenes, animaciones, audio, simulaciones, biblioteca u otros), de manera que se mantenga una estructura y funcionalidad homogénea.

– Las actividades de aprendizaje que ha de llevar a cabo el alumnado a través de la plataforma de teleformación, indicando las herramientas que se utilizarán en su realización (foro, chat, biblioteca virtual, vídeos, correo electrónico u otros).

– Las actividades de evaluación, integradas en el desarrollo del contenido, que permitirán al alumnado conocer su propio progreso.

El material virtual de aprendizaje referido a certificados de profesionalidad, se complementará con:

− Las actividades de aprendizaje que, en su caso, se tengan que realizar en las tutorías presenciales, indicando los espacios, instalaciones y equipamientos necesarios, de conformidad con lo indicado en el apartado 2.c) del artículo 16 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre.

− La prueba de evaluación final presencial del módulo, que han de estar en consonancia con lo establecido en el artículo 19 de la presente orden, así como en el artículo 18 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, acompañada de su correspondiente sistema de corrección y puntuación.

c) Disponer de los espacios formativos con las instalaciones y todos los recursos necesarios para la realización de las sesiones de formación presencial y/o evaluación final de carácter presencial, de acuerdo con lo establecido para cada certificado de profesionalidad en el anexo I de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, así como de la Orden ESS/722/2016, de 9 de mayo.

Estas sesiones de formación y evaluación presencial en la modalidad de teleformación deberán realizarse en uno o más centros ya acreditados por la administración laboral para el correspondiente certificado de profesionalidad y, por consiguiente, integrados en el Registro Estatal de Entidades de Formación, de manera que se asegure esta formación respetándose, en todo caso, el número de alumnos para los que cada centro estuviera acreditado, considerando, en su caso, lo establecido en el artículo 34 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, para la acreditación de empresas de menos de 5 trabajadores.

Los centros indicados en el párrafo precedente en los que se desarrollen las sesiones presenciales podrán ser de titularidad propia, o de terceros garantizándose su uso mediante acuerdos o convenios de duración determinada no inferior a dos años.

d) Disponer de la documentación didáctica y organizativa (proyecto formativo, guía del alumno y guía del tutor-formador) mediante la que se planifique, programe y organice la teleformación, de acuerdo a lo estipulado para el protocolo de acreditación de entidades de formación en la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo y según las especificaciones contenidas, para el proyecto formativo, en el artículo 14 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, así como en el anexo VI de esta orden y para la Guía del alumno y la Guía del tutor-formador, respectivamente, en el apartado B y en apartado C del anexo III de la presente orden.

2. El cumplimiento de los requisitos indicados en el apartado anterior se verificará a través del análisis de las dimensiones tecnológica, pedagógica y organizativa que se recogen en la siguiente tabla, conforme a lo indicado en el anexo IV:

Requisitos de acreditación para la modalidad de Teleformación

Dimensión tecnológica

Plataforma de Teleformación:

– Infraestructura.
– Software.
– Servicios y soporte.

Material virtual de aprendizaje:

– Usabilidad.
– Accesibilidad.
– Interactividad.

Dimensión pedagógica

Material virtual de aprendizaje:

– Diseño didáctico del proceso de aprendizaje.
– Tutorización y seguimiento.

Proyecto formativo:

– Planificación didáctica.
– Programación didáctica.
– Planificación de la evaluación.

Dimensión organizativa

Proyecto formativo: Organización y gestión de la formación.
Guía del alumno: Información general sobre la formación.
Guía del tutor-formador: Planificación de la actuación del tutor.
Centros de sesiones presenciales: Acuerdos o convenios para desarrollar las sesiones presenciales de tutoría y evaluación final.

Artículo 22. *Solicitud de acreditación y documentación justificativa en la modalidad de teleformación.*

1. La solicitud de acreditación en la modalidad de teleformación contendrá, como mínimo, la siguiente información:

a) Datos identificativos de la entidad de formación solicitante de acreditación, en particular nombre y dirección de notificación.
b) Datos identificativos de la representación o apoderamiento que la entidad de formación solicitante de acreditación otorga a terceros para actuar en su nombre de forma electrónica ante la administración en el marco de procedimiento de acreditación en la modalidad de teleformación.
c) Datos identificativos de la entidad jurídica titular del solicitante, en particular NIF/NIE, razón social, sede social y sitio web.
d) Identificación de las especialidades formativas de certificado de profesionalidad para las que se solicita acreditación e identificación de los centros en los que se llevarán a cabo las sesiones presenciales para cada una de estas especialidades.
e) Identificación del sistema de gestión de calidad implantado por el solicitante, conforme a lo indicado en el artículo 13.3 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre
f) Compromiso sobre el cumplimiento de las prescripciones normativamente requeridas a los tutores y tutores-formadores que impartan certificados de profesionalidad en la modalidad correspondiente.
g) Declaración sobre la exactitud, vigencia y veracidad de la información cumplimentada.
h) Características de infraestructura, software (LMS), servicios y soporte de la plataforma de teleformación, con indicación de:

– Dirección virtual (URL) de acceso al contenido virtual de aprendizaje de las especialidades formativas de certificado de profesionalidad para las que se solicita acreditación, acompañada de las siguientes credenciales de acceso: usuario/contraseña con perfil de administrador y permisos para publicar contenidos; usuario/contraseña con perfil de tutor-formador; usuario/contraseña con perfil de alumno.
– Dirección virtual (URL) de acceso al software de seguimiento formativo, con indicación de sus credenciales de acceso, de conformidad con lo indicado en el anexo V.

i) Consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos de carácter personal, así como para la utilización de medios electrónicos en las notificaciones y comunicaciones administrativas.

2. Para evidenciar su contenido, cada solicitud de acreditación deberá ir acompañada de la siguiente documentación justificativa:

a) Tarjeta de identificación fiscal.
b) Escritura de apoderamiento o documento que acredite las facultades de representación en nombre del solicitante.
c) Proyecto formativo de cada especialidad que se solicite impartir que, según lo indicado en el anexo VI, incluirá:

La acreditación documental de la titularidad o derechos de uso de la plataforma de teleformación y del contenido virtual de aprendizaje referido a cada especialidad de certificado de profesionalidad.

La certificación en vigor del sistema de gestión de calidad implantado por el solicitante.

La declaración responsable del solicitante comprometiéndose a disponer de tutores-formadores que cumplan las prescripciones y requisitos establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero. Se admitirá esta declaración como sustitución de los documentos justificativos de dichas prescripciones, siendo preciso que el solicitante disponga de los mismos desde el inicio de la formación y acredite documentalmente la realidad de los datos contenidos en la citada declaración cuando así lo requiera la Administración competente.

d) Guía del alumno de cada especialidad que se solicite impartir.

e) Guía del tutor-formador de cada especialidad que se solicite impartir.

f) Documento que acredite la propiedad (escrituras), arrendamiento, acuerdo o convenio suscrito con cada centro en el que vayan a realizarse las sesiones presenciales para la especialidad solicitada, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 12 bis 4.b) del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Sección 3.ª Inscripción

Artículo 23. *Inscripción de entidades de formación.*

1. Las entidades de formación, centros y empresas que deseen impartir formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que se incluya en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3.de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, deberán presentar por medios electrónicos una declaración responsable para cada una de las especialidades formativas que quieran a impartir en la modalidad presencial o de teleformación que corresponda, al servicio público de empleo competente, según lo previsto en el artículo 2, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de inscripción que se señalan en el apartado 3. Las declaraciones de inscripción así formuladas únicamente contendrán centros, espacios, o instalaciones ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma a la que se presenten.

2. La declaración responsable de inscripción podrá presentarse por los interesados o por cualquier persona con capacidad de obrar que haya sido autorizada por éstos para actuar en su representación. A estos efectos, la representación deberá ser acreditada documentalmente aportando, junto a la declaración responsable, el documento que acredite las facultades de representación en nombre de la entidad de formación que efectúa la inscripción, entendiéndose acreditada la representación realizada en el registro electrónico de apoderamientos correspondiente.

La falta o insuficiente acreditación de la representación no impedirá que se tenga por presentada la declaración responsable siempre que, dentro del plazo de diez días, se aporte aquélla o se subsane el defecto, según establece en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3. Para la inscripción de las entidades de formación mediante declaración responsable aquellas deberán disponer de las instalaciones, equipamientos, medios y recursos humanos especificados en el programa formativo que sobre la especialidad correspondiente conste en el Catálogo de Especialidades Formativas.

4. La presentación de la declaración responsable de inscripción se realizará a través del registro electrónico de la Administración Pública correspondiente y conllevará la inscripción de oficio de dicha entidad de formación sobre la base de la declaración responsable presentada tanto en el registro habilitado a tal fin por el servicio público de empleo correspondiente, como en el Registro Estatal de Entidades de Formación, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24.

5. La entidad de formación que presente la declaración responsable de inscripción conforme a lo indicado en la presente orden quedará habilitada, desde el momento de la presentación, para el inicio de la actividad como entidad de formación inscrita para impartir, en la modalidad que corresponda, las especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que estén incluidas en el Catálogo de Especialidades

Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre o aquellas otras no incluidas en el citado Catálogo.

6. La inscripción realizada mediante la presentación de la declaración responsable estará sujeta al mantenimiento de las condiciones y requisitos que motivaron su obtención y al cumplimiento de las obligaciones recogidas en el artículo 16.

Artículo 24. *Comprobación del cumplimiento de requisitos de inscripción.*

1. La verificación de la inscripción efectuada en la modalidad presencial para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo que no conduzcan a la obtención de un certificado de profesionalidad deberá constatar que se cumplen los requisitos establecidos en el programa formativo que en el Catálogo de Especialidades Formativas está asociado a la especialidad que corresponda y, en particular:

a) Disponer de centros o espacios formativos, propios o de titularidad de terceros de acuerdo a lo indicado en el párrafo segundo del artículo 7.2, en los que impartir la especialidad formativa inscrita, dotados de las instalaciones, equipamientos y dimensiones indicados en el programa formativo asociado.

b) Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, los espacios formativos inscritos han de reunir las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad, seguridad y todas aquellas que en materia de prevención de riesgos laborales sean exigidas en la legislación vigente.

c) Disponer de la superficie mínima por alumno requerida en el correspondiente programa formativo, y una capacidad que como máximo de cobertura a lo indicado en el artículo 4.4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

d) Contar con instalaciones de dirección y coordinación y secretaría, como espacios separados de las aulas, así como con aseos y servicios higiénico-sanitarios para hombres y mujeres en número adecuado a la capacidad formativa.

e) Disponer de recursos humanos suficientes para la programación, administración, gestión y atención al público, así como comprometerse a disponer de los formadores que cumplan los requisitos para impartir la especialidad formativa de acuerdo a lo establecido en el correspondiente programa formativo.

f) Disponer de los medios tendentes a facilitar la accesibilidad universal, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, así como en sus normas de desarrollo.

2. En la verificación de la inscripción efectuada en la modalidad de teleformación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo que no conduzcan a la obtención de un certificado de profesionalidad, se deberá constatar que se cumplen los requisitos establecidos en el programa formativo que en el Catálogo de Especialidades formativas está asociado a la especialidad que corresponda y, en particular:

a) Disponer de una plataforma de teleformación, que cumpla lo indicado en los anexos II y IV.

b) Disponer del material virtual de aprendizaje mediante el que se imparta la formación conforme a lo establecido en el programa formativo de la especialidad de que se trate, que cumpla lo señalado en el anexo III de esta orden, incluyendo:

– El desarrollo de los contenidos en formato multimedia (utilizando vídeo, gráficos o imágenes, animaciones, audio, simulaciones, biblioteca), de manera que se mantenga una estructura y funcionalidad homogénea.

– Las actividades de aprendizaje que ha de llevar a cabo el alumnado a través de la plataforma de teleformación, indicando las herramientas que se utilizarán en su realización (foro, chat, biblioteca virtual, vídeos, correo electrónico).

– Las actividades de evaluación, integradas en el desarrollo del contenido, que permitirán al alumnado conocer su propio progreso.

– La prueba de evaluación final que ha de realizar el alumnado, acompañada de su correspondiente sistema de corrección y puntuación.

c) Cuando así se requiera en el programa formativo correspondiente, disponer de los espacios formativos con las instalaciones y todos los recursos necesarios para la realización de las sesiones de evaluación final de carácter presencial, ya sean de titularidad propia, o mediante acuerdos o convenios, debiendo cada uno de estos centros de sesiones presenciales estar previamente y, por consiguiente, integrados en el Registro Estatal de Entidades de formación, de manera que se asegure esta formación respetándose, en todo caso, el número de alumnos para los que cada centro estuviera inscrito.

3. Si la inscripción efectuada mediante declaración responsable no reúne los requisitos exigidos en el apartado 2, o aquellos que se establecieran en el correspondiente programa formativo, o si la entidad de formación que se inscribió mediante la presentación de la oportuna declaración responsable no pone a disposición de la Administración la documentación acreditativa que le sea solicitada, se requerirá al interesado mediante la correspondiente notificación para que, en un plazo máximo de un mes, subsane la falta o aporte los documentos preceptivos, indicándole que, de no hacerlo así, no podrá continuar con la actividad como entidad de formación para impartir, en la modalidad correspondiente, las especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad del Catálogo de especialidades formativas en que se hubiera inscrito a través de dicha declaración responsable, previa resolución.

Sección 4.ª Acreditación e inscripción de centros móviles

Artículo 25. *Acreditación e inscripción de centros móviles.*

La acreditación e inscripción de centros móviles corresponde al servicio público de empleo competente, según lo previsto en el artículo 2.1.d) siempre que la especialidad formativa que se vaya a impartir así lo contemple en su respectivo programa o real decreto regulador de la misma, debiendo tramitarse según lo previsto en el artículo 18, cuando la especialidad formativa esté vinculada a certificados de profesionalidad, o en el artículo 23, si dicha especialidad no está dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Los centros móviles habrán de reunir, para cada especialidad formativa que deseen acreditar o inscribir en la modalidad presencial, los siguientes requisitos, que el servicio público de empleo competente verificará mediante las comprobaciones correspondientes:

a) Disponer de plataformas o equipos móviles fácilmente transportables (autobuses, camiones, plataformas sobre ruedas, etc.), que estén debidamente homologados por las Administraciones competentes y reúnan las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad, seguridad y sobre prevención de riesgos laborales exigidos por la legislación vigente, así como los medios tendentes a facilitar la accesibilidad universal, de manera que no suponga discriminación de las personas con discapacidad y se dé efectivamente la igualdad de oportunidades, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en sus normas de desarrollo. Además, la dimensión de la plataforma o aula móvil será, como mínimo, de 2 metros^2 de espacio por alumno, teniendo en cuenta el número de alumnos que se prevé formar.

b) Cumplir los requisitos especificados en los reales decretos que regulen el certificado de profesionalidad cuya acreditación se solicita, o en el programa formativo asociado a la especialidad que se inscribe, incluyendo el cumplimiento de las prescripciones de los formadores.

c) Cuando así lo requiera la especialidad formativa objeto de acreditación o inscripción, disponer de convenios, acuerdos, licencias o contratos de disponibilidad y uso de los inmuebles, talleres, espacios o centros de formación precisos para desarrollar la formación conforme a lo especificado en los reales decretos que regulan el certificado de profesionalidad cuya acreditación se solicita, o en el programa formativo de la especialidad que se inscribe.

En el caso de centros de formación, estos deberán disponer previamente de acreditación en el correspondiente certificado de profesionalidad otorgada por el servicio público de empleo competente o estar inscritos en la correspondiente especialidad formativa no vinculada a certificados de profesionalidad y, por consiguiente, estar ya integrados en el

Registro Estatal de Entidades de Formación, de manera que se asegure esta formación respetándose, en todo caso, el número de alumnos en los que cada centro estuviera acreditado o inscrito.

d) Disponer de un proyecto formativo conforme al modelo incluido en el anexo VI.

Disposición adicional primera. *Acreditación e inscripción de determinados centros propios de las administraciones públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo.*

Cuando los centros propios de las administraciones públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo a los que se refiere el apartado b) del artículo 14.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, considerándose en todo caso como tales los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública, se integren en los correspondientes registros habilitados por las Administraciones Públicas competentes, y a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación lo harán con la condición de acreditados respecto de cada una de aquellas especialidades de certificado de profesionalidad para las que cumplan los requisitos de acreditación que las disposiciones legales establezcan para la modalidad de impartición de que se trate. Asimismo, se incluirán con la condición de inscritos respecto de cada una de aquellas especialidades formativas no asociadas a certificados de profesionalidad para las que reúnan los requerimientos de inscripción estipulados reglamentariamente para la modalidad de impartición correspondiente.

Las administraciones públicas competentes efectuarán la acreditación o inscripción de dichos centros y procederán a su alta e inclusión en el correspondiente registro, y a su vez, en el Registro Estatal de Entidades de Formación, respetando en todo caso lo indicado en el párrafo anterior, y haciendo constar los restantes datos registrales establecidos en la presente orden, de conformidad con los procedimientos para el mantenimiento y actualización de los mismos que se determinan en la misma.

Disposición adicional segunda. *Inscripción de entidades de formación para impartir formación distinta de la incluida en el Catálogo de especialidades formativas.*

Atendiendo a lo establecido en la Orden ESS/723/2016, de 9 de mayo, por la que se desarrolla el modelo específico de declaración responsable para su presentación por entidades de formación para la impartición de formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas, en el Registro Estatal Entidades de Formación figuraran con la condición de inscritas aquellas entidades de formación que, dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, impartan formación profesional para el empleo no incluida en el Catálogo de Especialidades, siempre que procedan a inscribirse según lo indicado en el párrafo segundo del artículo 15.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

La información que figure en el Registro Estatal sobre estas entidades de formación tendrá en cuenta lo establecido en el anexo de la indicada Orden, ajustándose al modelo de datos especificado en el anexo I, con excepción de la información referida a las especialidades formativas inscritas.

La inscripción se efectuará a los exclusivos efectos de impartir formación profesional para el empleo distinta de las especialidades formativas previstas en el Catálogo de Especialidades Formativas, dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, sin perjuicio de las actuaciones posteriores de verificación del cumplimiento de las declaraciones recogidas en la declaración responsable y de seguimiento y control que correspondan a las Administraciones competentes.

Disposición adicional tercera. *Entidades de formación acreditadas e inscritas por el Servicio Público de Empleo Estatal en la modalidad de teleformación.*

Será válida y única para la prestación de servicios en todo el territorio nacional, la acreditación y/o inscripción en la modalidad de teleformación que haya sido otorgada por el Servicio Público de Empleo Estatal a entidades de formación para la impartición de especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas con anterioridad a la publicación

de esta orden. En el caso de dichas entidades de formación, la competencia para resolver las modificaciones a la acreditación previstas en las letras f) y g) del artículo 9.3 corresponderá al servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma en la que se ubique su domicilio social, o fiscal para el empresario individual.

Disposición adicional cuarta. *Aula virtual.*

1. Se considera «aula virtual» al entorno de aprendizaje, donde el tutor-formador y alumnado interactúan, de forma concurrente y en tiempo real, a través de un sistema de comunicación telemático de carácter síncrono.

2. En las modalidades presencial y de teleformación, el aula virtual podrá emplearse como medio complementario y adicional para desarrollar el proceso formativo, sin que la impartición de la totalidad de una especialidad formativa del Catálogo de Especialidades Formativas pueda realizarse a través de aula virtual. No podrá utilizarse un aula virtual para realizar las sesiones que, en la modalidad de teleformación, precisen presencia física del alumnado.

Disposición adicional quinta. *Acreditación de la formación de tutores-formadores.*

1. Se considerará acreditada la formación de, al menos, 30 horas en modalidad de teleformación y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación establecida en el artículo 13.4 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, para los tutores-formadores, cuando se esté en posesión de alguno de los siguientes documentos:

a) Certificado de profesionalidad de docencia de la formación profesional para el empleo, regulado por el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, o acreditación parcial acumulable correspondiente al módulo formativo MF1444_3 (Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo).

b) Diploma expedido por la administración laboral competente que certifique que se ha superado con evaluación positiva la formación, de duración no inferior a 30 horas, asociada al programa formativo que sobre esta materia figure en el Catálogo de Especialidades Formativas, según lo establecido en el artículo 13.4 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

c) Diploma que certifique que se han superado con evaluación positiva acciones de formación sobre esta materia, de al menos 30 horas de duración, siempre que el programa formativo de las mismas que figure en dicho diploma esté referido, al menos, a estos contenidos:

Características generales de la formación y el aprendizaje en línea.
Funciones, habilidades y competencias del tutor-formador.
Métodos, estrategias y herramientas tutoriales. La plataforma de teleformación.
Programas y herramientas informáticas para tutorizar al alumnado. Comunicación y evaluación en línea. Las redes sociales, como elemento de búsqueda de recursos para el aprendizaje.

2. No será necesario el cumplimiento del requisito de formación o experiencia en modalidad de teleformación y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación establecida en el artículo 13.4 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, para la impartición de las tutorías presenciales.

3. Los tutores-formadores del módulo formativo desarrollarán, de forma integrada, las funciones de orientación, guía, evaluación y dinamización del aprendizaje.

4. El número de tutores-formadores que impartan cada módulo formativo del certificado de profesionalidad atenderá a lo dispuesto en el artículo 30 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre. Sin perjuicio de lo anterior, el servicio público de empleo competente podrá autorizar, con carácter excepcional, la solicitud debidamente motivada de modificación de este número, a través de un informe razonado que justifique las circunstancias por las que se pide. Para las acciones formativas financiadas con fondos públicos, esta autorización se hará constar en el momento de la solicitud de financiación. En los centros y empresas de iniciativa privada, dicha autorización se presentará en el momento en el que se solicite al

servicio público de empleo correspondiente la autorización de las acciones formativas a impartir.

Disposición transitoria primera. *Acreditación e inscripción por el Servicio Público de Empleo Estatal.*

El Servicio Público de Empleo Estatal efectuará la acreditación, inscripción y registro de las entidades de formación que impartan formación profesional para el empleo en el ámbito territorial de las Ciudades de Ceuta y Melilla, mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas ciudades.

Disposición transitoria segunda. *Período de adecuación.*

De conformidad con el artículo 38.4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, el Registro Estatal de Entidades de Formación y los registros habilitados en esta materia por los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo procederán a adecuar su estructura y protocolos de actuación de acuerdo con lo establecido en esta orden, en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la entrada en vigor de la misma.

De igual manera, durante dicho plazo se procederá a adaptar la información sobre los centros de formación ya integrados en el Registro Estatal de Entidades de Formación, de forma que, a su término, no podrán permanecer en el citado registro aquellos cuyos datos no hayan sido completados o rectificados de conformidad con lo indicado en esta orden, siempre que el sistema informático que le sirva de soporte haya evolucionado en su estructura en el plazo indicado y de conformidad con lo señalado en la presente orden.

Los sistemas de información desarrollados por el Servicio Público de Empleo Estatal para la gestión del Registro Estatal de Entidades de Formación, interconectados con el Catálogo de Especialidades Formativas y los sistemas de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo, deberán evolucionarse siguiendo lo señalado en el primer párrafo de esta disposición.

Disposición derogatoria única.

Queda derogado el anexo II de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente orden se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y la competencia exclusiva para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, respectivamente.

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal para dictar cuantas resoluciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta orden y, en particular, para actualizar y modificar el contenido de sus anexos.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Datos comunes que configuran el Registro Estatal de Entidades de Formación

De conformidad con el apartado c) del artículo 38.3 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, los datos comunes que configurarán el Registro Estatal de Entidades de Formación, y sin perjuicio de un posterior desarrollo que permita la ampliación de otra información de utilidad pública, será el siguiente:

1. Información sobre las organizaciones titulares, que, al menos en cada caso, estará referida, a:

a) Datos identificativos: NIF/NIE, razón social, sede social, dirección postal completa, teléfono y dirección de correo electrónico, y sitio web.

El NIF o NIE identificativo de la titular deberá constar en los sistemas comunes de información de los Servicios Públicos de Empleo, de forma que los restantes datos identificativos de esta entidad puedan obtenerse de tales sistemas.

b) Tipo de organización de que se trata;

c) Datos relativos a las notificaciones administrativas, que identificarán la dirección (electrónica y postal) única habilitada para efectuar la práctica de citadas notificaciones.

d) Datos de apoderamiento, que deberán identificar a quienes actúen en representación de esta entidad titular (como mínimo, NIF/NIE, nombre y apellidos).

e) Situación sobre la actividad formativa desarrollada (en las iniciativas de formación).

f) Situación respecto de las sanciones impuestas en materia de formación profesional para el empleo.

2. Información sobre los centros que disponen de los espacios (presenciales y virtuales) en los que se imparte formación profesional para el empleo, que para cada uno como mínimo, comprenderán:

a) Datos identificativos: nombre, dirección completa de acceso, medios de contacto (al menos, teléfono y dirección de correo electrónico) y medios de notificación administrativa (que identificarán la dirección, electrónica y postal, única habilitada para efectuar la práctica de citadas notificaciones).

Se entenderá que en los centros en los que se imparta formación para el empleo en la modalidad presencial, la dirección citada en el apartado anterior será postal e incluirá código postal, localidad, provincia y Comunidad Autónoma, así como referencia catastral, mientras que en la modalidad de teleformación estará referida a la dirección de internet (URL) de acceso a la plataforma de teleformación que aloja las especialidades formativas, así como a la dirección de Internet (URL) para seguimiento y control de las acciones formativas.

Además, código identificativo de carácter unívoco y válido para todo el territorio del Estado en las relaciones con los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo en materia de formación profesional para el empleo del ámbito laboral.

b) Especialidades formativas para cuya impartición se haya obtenido acreditación o inscripción en cada una de las modalidades (presencial, teleformación y mixta) en que puede desarrollarse la formación para el empleo en el ámbito laboral, identificadas mediante su código y denominación.

Cuando tales especialidades estén integradas en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 de la ley 30/2015, de 9 de septiembre, quedarán identificadas a través del código y la denominación que en el mismo se les asigne.

c) En el caso de impartir formación para el empleo en la modalidad de teleformación, identificación (mediante su código y nombre) de los centros presenciales vinculados, en los que se desarrollen las sesiones que requieran presencia del alumnado en cada especialidad formativa impartida en esta modalidad.

Tales sesiones incluyen tanto las tutorías presenciales a que se refiere el artículo 4.6 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, de acuerdo con lo especificado para cada especialidad formativa en el anexo I de la citada Orden y en el anexo de la Orden ESS/722/2016, de 9 de mayo, las pruebas de evaluación final de carácter presencial establecidas en el artículo 4.7 de la mencionada Orden, como todas aquellas sesiones de carácter presencial que pudieran establecerse en cada especialidad formativa no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, ajustándose a lo dispuesto en el

correspondiente programa formativo que conste en el Catálogo de especialidades formativas antes citado.

d) Situación sobre calidad (indicadores de síntesis sobre ámbitos de la evaluación de la calidad, que al menos, estarán referidos a la planificación estratégica de la oferta formativa de la entidad de formación, infraestructura y equipamiento formativo para impartir las especialidades en la modalidad en que se halle acreditada o inscrita, materiales de aprendizaje –presenciales / virtuales- que emplea para desarrollar la formación, gestión de la actividad docente de formadores y tutores-formadores responsables de la impartición de la formación, gestión de la evaluación del aprendizaje, gestión documental y administrativa, actuaciones de orientación y mejora de la empleabilidad).

e) Referencia a la documentación precisa para la modificación de la acreditación o inscripción o el seguimiento y control de la actividad formativa (proyecto formativo, y en la modalidad de teleformación, guía del alumno, guía del tutor, documento acreditativo del uso de los centros de sesiones presenciales).

ANEXO II

Plataforma de teleformación

A. Requisitos técnicos de la plataforma de teleformación

La plataforma de teleformación señalada en el artículo 21.1 y 24.2 de esta orden, que se utilice para impartir acciones formativas referidas a especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas deberá reunir los siguientes requisitos técnicos:

Infraestructura

– Tener un rendimiento, entendido como número de alumnos que soporte la plataforma, velocidad de respuesta del servidor a los usuarios, y tiempo de carga de las páginas Web o de descarga de archivos, que permita:

a) Soportar un número de alumnos equivalente al número total de participantes en las acciones formativas de formación profesional para el empleo que esté impartiendo el centro o entidad de formación, garantizando un hospedaje mínimo igual al total del alumnado de dichas acciones, considerando que el número máximo de alumnos por tutor es de 80 y un número de usuarios concurrentes del 40% de ese alumnado.

b) Disponer de la capacidad de transferencia necesaria para que no se produzca efecto retardo en la comunicación audiovisual en tiempo real, debiendo tener el servidor en el que se aloja la plataforma un ancho de banda mínimo de 300 Mbs, suficiente en bajada y subida

– Estar en funcionamiento 24 horas al día, los 7 días de la semana.

– En el caso de especialidades formativas vinculadas con la obtención de certificados de profesionalidad, tener una disponibilidad equivalente al 99% de su funcionamiento, de forma que ante interrupciones o fallos en la comunicación, el tiempo de recuperación no supere 8 horas en la duración total de cada acción formativa completa.

Software:

– Compatibilidad con el estándar SCORM y paquetes de contenidos IMS.

– Niveles de accesibilidad e interactividad de los contenidos disponibles mediante tecnologías web que como mínimo cumplan las prioridades 1 y 2 de la Norma UNE 139803:2012 o posteriores actualizaciones, según lo estipulado en el capítulo III del Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre.

– El servidor de la plataforma de teleformación ha de cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por lo que el responsable de dicha plataforma ha de identificar la localización física del servidor y el cumplimento de lo establecido sobre transferencias internacionales de datos en los artículos 40 a 43 de la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, así como, en lo que resulte de aplicación, en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de

2016, relativo a la protección de las personas físicas respecto del tratamiento de datos personales y la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

– Compatibilidad tecnológica y posibilidades de integración con cualquier sistema operativo, base de datos, navegador de Internet de los más usuales o servidor web, debiendo ser posible utilizar las funciones de la plataforma con complementos (plug-in) y visualizadores compatibles. Si se requiriese la instalación adicional de algún soporte para funcionalidades avanzadas, la plataforma debe facilitar el acceso al mismo sin coste.

– En el caso de especialidades formativas vinculadas con la obtención de certificados de profesionalidad, la plataforma de teleformación será multisoporte (accesible vía internet, mediante los siguientes dispositivos: ordenador portátil, teléfono móvil, tablet).

– Disponibilidad del servicio web de seguimiento de las acciones formativas impartidas, conforme al modelo de datos y protocolo de transmisión establecidos en el anexo V (operativo y en funcionamiento).

Servicios y soporte

– Sustentar el material virtual de aprendizaje de la especialidad formativa que a través de ella se imparta.

– Disponibilidad de un servicio de atención a usuarios que de soporte técnico y mantenga la infraestructura tecnológica y que, de forma estructurada y centralizada, atienda y resuelva las consultas e incidencias técnicas del alumnado. Las formas de establecer contacto con este servicio, que serán mediante teléfono y mensajería electrónica, tienen que estar disponibles para el alumnado desde el inicio hasta la finalización de la acción formativa, manteniendo un horario de funcionamiento de mañana y de tarde y un tiempo de demora en la respuesta no superior a 48 horas laborables.

– Personalización con la imagen institucional de la administración laboral correspondiente, con las pautas de imagen corporativa que se establezcan.

– En el caso de especialidades formativas vinculadas con la obtención de certificados de profesionalidad, ayudas en línea para el alumnado (manual on line descargable, FAQ`s o preguntas en línea) sobre el acceso a la plataforma, operaciones básicas que se realizarán con la misma para el seguimiento de la formación en línea y manera de resolver sencillos problemas técnicos de funcionamiento.

Con el objeto de gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones formativas a través de Internet, la plataforma de teleformación integrará las herramientas y recursos necesarios a tal fin, disponiendo, específicamente, de herramientas de:

− Comunicación, que permitan que cada alumno pueda interaccionar a través del navegador con el tutor-formador, el sistema y con los demás alumnos. Esta comunicación electrónica ha de llevarse a cabo mediante herramientas de comunicación síncronas (aula virtual, chat, pizarra electrónica) y asíncronas (correo electrónico, foro, calendario, tablón de anuncios, avisos). Será obligatorio que cada acción formativa en modalidad de teleformación disponga, como mínimo, de un servicio de mensajería, un foro y un chat.

− Colaboración, que permitan tanto el trabajo cooperativo entre los miembros de un grupo, como la gestión de grupos. Mediante tales herramientas ha de ser posible realizar operaciones de alta, modificación o borrado de grupos de alumnos, así como creación de «escenarios virtuales» para el trabajo cooperativo de los miembros de un grupo (directorios o «carpetas» para el intercambio de archivos, herramientas para la publicación de los contenidos, y foros o chats privados para los miembros de cada grupo).

− Administración, que permitan la gestión de usuarios (altas, modificaciones, borrado, gestión de la lista de clase, definición, asignación y gestión de permisos, perfiles y roles, autenticación y asignación de niveles de seguridad) y la gestión de acciones formativas (estructuración por módulos y unidades, asignación de contenidos, etc.).

− Gestión de contenidos, que posibiliten el almacenamiento y la gestión de archivos (visualizar archivos, organizarlos en carpetas –directorios- y subcarpetas, copiar, pegar, eliminar, comprimir, descargar o cargar archivos), la publicación organizada y selectiva de los contenidos de dichos archivos, y la creación de contenidos.

− Evaluación y control del progreso del alumnado, que permitan la creación, edición y realización de pruebas de evaluación y autoevaluación y de actividades y trabajos

evaluables, su autocorrección o su corrección (con retroalimentación), su calificación, la asignación de puntuaciones y la ponderación de las mismas, el registro personalizado y la publicación de calificaciones, la visualización de información estadística sobre los resultados y el progreso de cada alumno y la obtención de informes de seguimiento.

B. Indicadores para la validación de la plataforma de teleformación

Estos indicadores deben determinar si la plataforma de teleformación cumple los requerimientos técnicos necesarios para hacer viables los objetivos de la formación, de conformidad con lo establecido en este anexo.

Los indicadores de la plataforma de teleformación que se deben verificar mediante los procesos de auditoría indicados en el apartado C de este anexo, son al menos los siguientes:

Indicadores de verificación de plataformas de Teleformación

Infraestructura (IVINF):

– IVINF1. Ancho de banda.
– IVINF2. Concurrencia de usuarios.
– IVINF3. Funcionamiento 24x7.
– IVINF4. Disponibilidad del servicio y tiempo de recuperación (solo para certificados de profesionalidad).

Software (LMS) (IVSOF):

– IVSOF1. Estándares SCORM e IMS.
– IVSOF2. Accesibilidad (AA).
– IVSOF3. Compatibilidad con navegadores web predefinidos.
– IVSOF4. Soporte multidispositivo (solo para certificados de profesionalidad).
– IVSOF5. Servicio web de seguimiento formativo.

Servicios y soporte (IVSES):

– IVSES1. Control de acceso y perfiles.
– IVSES2. Integración del material virtual de aprendizaje en la plataforma.
– IVSES3. Imagen institucional del SEPE.
– IVSES4. Centro de Atención a Usuarios (CAU).
– IVSES5. Ayuda en línea sobre acceso y navegación (solo para certificados de profesionalidad).

Infraestructura

– Ancho de banda de la plataforma de teleformación (mínimo de 100Mbs y simétrico, suficiente en bajada y subida).
– Usuarios concurrentes que soporta la plataforma de teleformación (40% del número total de alumnos que la plataforma puede alojar).
– Funcionamiento 24x7 de la plataforma de teleformación (24 horas/día en 7 días/semana).
– Solo en el caso de especialidades de certificados de profesionalidad, disponibilidad del servicio prestado por la plataforma de teleformación (igual o superior al 99% de su funcionamiento) y límite de tiempo de recuperación ante incidencias (no superior a 8 horas en la duración total de cada acción formativa completa).

Software

– Utilización de los estándares SCORM e IMS en el material virtual de aprendizaje.
– Cumplimiento del nivel de accesibilidad (AA) en base a los estándares establecidos en la norma UNE 139803:2012 y en las Guías de Accesibilidad para Contenidos Web, en su versión WCAG 2.0.

– Compatibilidad de la plataforma de teleformación con los navegadores web predefinidos en la solicitud.

– Solo en el caso de especialidades de certificados de profesionalidad, soporte multidispositivo (accesibilidad a la plataforma de teleformación desde los siguientes dispositivos o tecnología móvil: ordenador portátil, teléfono móvil, tablet).

– Implementación del servicio web de seguimiento formativo (que está disponible y en funcionamiento), conforme a los requisitos normativos que sobre el mismo se establecen en el anexo V.

Servicios y soporte

– Acceso al material virtual de aprendizaje de cada especialidad formativa alojado en la plataforma con las credenciales identificativas de los perfiles de acceso de administrador, tutor-formador y alumno definidos.

– La especialidad formativa completa (con todos los módulos y unidades formativas que la configuren, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15) se sustenta en la plataforma de teleformación.

– Implementación de un Centro de Atención a Usuarios (CAU), operativo para mantener la infraestructura tecnológica y atender y resolver las consultas e incidencias técnicas del alumnado en esta materia.

– Conformidad del grado de atención y cumplimento del nivel de servicio que presta el CAU conforme a lo establecido normativamente respecto a la duración y horario de funcionamiento, la operatividad de sus sistemas de contacto a disposición del alumnado y el tiempo de demora en la respuesta ante consultas.

– Integración de la identidad institucional de la administración laboral correspondiente (y, en su caso, la de otras entidades cofinanciadoras).

– Solo en el caso de especialidades de certificados de profesionalidad, disponibilidad de recursos en línea (FAQ’s, manual, tutorial o demostraciones online) de acceso y navegación y sobre el funcionamiento de la plataforma.

C. Auditoría de plataformas de teleformación

Corresponde a cada servicio público de empleo del Sistema Nacional de Empleo efectuar el proceso de auditoría de las plataformas de teleformación que utilicen las entidades de formación para impartir, en la modalidad de teleformación, formación profesional para el empleo del Catálogo de Especialidades Formativas al objeto de constatar el cumplimiento de, al menos, las especificaciones establecidas en el apartado A del presente anexo II, de conformidad con lo desarrollado en el apartado B del citado anexo II y en el anexo V de esta orden.

La auditoría de plataformas de teleformación tendrá un carácter técnico y funcional y, en todo caso, habrá de efectuarse mediante pruebas reales en las que se utilicen las herramientas que permitan analizar tanto las capas de infraestructura (hardware, conexiones, seguridad), como las capas de software (LMS). El producto resultante de cada auditoría sobre una plataforma de teleformación será el correspondiente Informe de Auditoría de Plataforma de Teleformación (IAP), que consignará los resultados obtenidos en la misma.

Cada plataforma de teleformación debe ser auditada de forma completa:

– Cuando aloje especialidades formativas de certificados de profesionalidad, durante la instrucción del procedimiento de acreditación, lo que incluye su auditoría inicial, así como cuando proceda, la derivada de una subsanación por parte del solicitante. Igualmente, cuando se soliciten las modificaciones indicadas en las letras a) e) y f), del artículo 9.3 o las administraciones competentes revisen el mantenimiento de las condiciones que dieron lugar a la acreditación concedida.

– Cuando aloje especialidades formativas no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, durante la verificación del cumplimiento de requisitos de inscripción, una vez efectuada la misma, conforme a lo indicado en el artículo 24.

Para efectuar la auditoría de la plataforma de teleformación será preceptivo que la entidad de formación facilite, en el momento de solicitar acreditación o de efectuar la

inscripción, las credenciales (usuario/contraseña) que permitan el acceso a su plataforma con un perfil de administrador (permiso para publicar, pero sin posibilidad de modificar datos) y, adicionalmente para el caso de especialidades de certificado de profesionalidad, con los per alumno y tutor-formador.

ANEXO III

Requisitos del material virtual de aprendizaje, de la guía del alumno y de la guía del tutor-formador

A. Requisitos del material virtual de apredizaje

Para garantizar la calidad del proceso de aprendizaje del alumnado, los contenidos multimedia mantendrán una estructura y funcionalidad homogénea, cumpliendo los siguientes requisitos, según estén referidos a especialidades formativas de certificado de profesionalidad o no dirigidas a la consecución de estos certificados:

Especialidades formativas de certificado de profesionalidad	Especialidades formativas no vinculadas con certificados de profesionalidad
Como mínimo, ser los establecidos en el correspondiente Real Decreto que regula el certificado de profesionalidad a que hacen referencia.	Como mínimo, ser los establecidos en el correspondiente programa formativo que conste en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
Estar referidos tanto a los conocimientos como a las destrezas prácticas y habilidades recogidas en las capacidades y criterios de evaluación de los módulos y, en su caso, unidades formativas de los citados Reales Decretos, de manera que en su conjunto permitan conseguir los resultados de aprendizaje mediante los que demostrar la adquisición de las competencias profesionales de cada certificado de profesionalidad.	Estar referidos tanto a los conocimientos como a las destrezas prácticas y habilidades recogidas en los objetivos de aprendizaje de los citados programas formativos, de manera que en su conjunto permitan conseguir los resultados de aprendizaje previstos.
Organizarse con la secuencia establecida, en su caso, en las unidades formativas que estipulan los citados Reales Decretos.	Organizarse a través de índices, mapas, tablas de contenido, esquemas, epígrafes o titulares de fácil discriminación y secuenciase pedagógicamente de tal manera que permiten su comprensión y retención.
No ser exclusivamente textuales, combinando texto y diferentes recursos multimedia (necesarios y relevantes), tanto estáticos como interactivos (video, imágenes, gráficos, audio, animaciones, enlaces, simulaciones, artículos, foro, chat, etc.).	No ser exclusivamente textuales, combinando texto y diferentes recursos multimedia (necesarios y relevantes), tanto estáticos como interactivos (video, imágenes, gráficos, audio, animaciones, enlaces, simulaciones, artículos, foro, chat, etc.).
No ser meramente informativos, promoviendo su aplicación práctica a través de actividades de aprendizaje (autoevaluables o valoradas por el tutor-formador) que se desarrollen tanto a través de la plataforma de teleformación, como de forma presencial. En este último caso, se cumplirá lo establecido en el anexo I de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, así como en el anexo I de la Orden ESS/722/2016, de 9 de mayo, respetando la duración establecida en el mismo. Dichas actividades prácticas deben ser relevantes para la práctica profesional, que sirvan para verificar el progreso del aprendizaje del alumnado, hacer un seguimiento de sus dificultades de aprendizaje y prestarle el apoyo adecuado.	No ser meramente informativos, promoviendo su aplicación práctica a través de actividades de aprendizaje (autoevaluables o valoradas por el tutor-formador) relevantes para la práctica profesional, que sirvan para verificar el progreso del aprendizaje del alumnado, hacer un seguimiento de sus dificultades de aprendizaje y prestarle el apoyo adecuado.
Contener resúmenes o síntesis y glosarios que identifiquen y definan los términos o vocablos básicos, relevantes o claves para la comprensión de los aprendizajes, a los que el alumnado pueda acceder y consultar a voluntad.	Contener resúmenes o síntesis y glosarios que identifiquen y definan los términos o vocablos básicos, relevantes o claves para la comprensión de los aprendizajes, a los que el alumnado pueda acceder y consultar a voluntad.
Evaluar su adquisición durante o a la finalización de la acción formativa a través de actividades de evaluación (ejercicios, preguntas, trabajos, problemas, casos, pruebas, etc.), que permitan medir el rendimiento o desempeño del alumnado. Estos controles tienen carácter obligatorio (siendo necesaria su cumplimentación para avanzar) y deben disponer de corrección on line (que dejará traza, podrá ser consultada por alumnado, tutores-formadores y formará parte de los informes de seguimiento y control), incluir retroalimentación para el alumnado sobre los errores cometidos y remitir a las partes del curso que no han sido superadas.	Evaluar su adquisición durante o a la finalización de la acción formativa a través de actividades de evaluación (ejercicios, preguntas, trabajos, problemas, casos, pruebas, etc.), que permitan medir el rendimiento o desempeño del alumnado.
Poder ser ampliados o complementados mediante diferentes recursos adicionales (documentos -texto, gráficos y tablas-, audiovisuales, referencias bibliográficas, enlaces web) a los que el alumnado pueda acceder y consultar a voluntad.	Poder ser ampliados o complementados mediante diferentes recursos adicionales (documentos -texto, gráficos y tablas-, audiovisuales, referencias bibliográficas, enlaces web) a los que el alumnado pueda acceder y consultar a voluntad.

B. Requisitos técnicos de la guía del alumno

La guía del alumno contiene información referida a los aspectos más destacados de la acción formativa en su conjunto y a los datos de carácter práctico relativos a la forma en la que se van a llevar a cabo los aspectos generales del proceso formativo. En consecuencia, debe referirse a las características, condiciones, metas y recursos de esta acción formativa.

La información general sobre la acción formativa que suministre la guía del alumno, cuando menos, debe hacer referencia a:

– Denominación de la acción formativa.

– Identificación del certificado de profesionalidad al que se refiere la acción formativa, indicando, como mínimo, su denominación, nivel, Familia Profesional en la que se integra y

cualificación profesional a la que se refiere, así como información sobre el entorno profesional.

– Perfil de alumnado al que va dirigida la acción formativa, con indicación de los requisitos formativos y profesionales (criterios de acceso).

– Requisitos técnicos (hardware y software) necesarios para realizar la acción formativa en modalidad de teleformación (tipo de ordenador, periféricos asociados si los hay, navegadores, conexión y programas informáticos).

– Objetivos generales de la acción formativa, expresados de forma clara y comprensible de tal forma que compendien de manera resumida y breve la competencia general que hay que lograr al finalizar la acción formativa.

– Organización general de la acción formativa, concretando su estructura (en su caso, relación de módulos y/o unidades formativas) y calendario de impartición, con fechas de inicio y finalización.

– Funcionamiento de la acción formativa: botones, navegación, herramientas, recursos y utilidades.

– Información sobre el sistema de tutorías, con identificación del equipo de tutores de cada módulo formativo, tipo de tutorías que se desarrollarán (virtuales y, en su caso, presenciales) y procedimientos de contacto. Cuando proceda, organización y calendario de realización de las tutorías presenciales.

– Plan de trabajo y orientaciones para su desarrollo, que es la descripción ordenada y secuenciada temporalmente de las actividades que tiene que realizar el alumnado a lo largo de la acción formativa, precisando tanto las actividades propuestas (determinando las tutorías presenciales, en su caso) como las pruebas de evaluación, así como de la estimación de la dedicación necesaria por parte del alumno, que ha de incluir tanto el tiempo de trabajo autónomo como el de evaluación, con indicación del número/promedio de horas de dedicación diaria/semanal que requiere el seguimiento adecuado del curso y una orientación sobre cómo organizar el trabajo para un mejor aprovechamiento del esfuerzo.

– Información sobre el sistema de evaluación del aprendizaje, haciendo referencia a:

• Sistema de evaluación durante el desarrollo de la acción formativa, con indicación de su finalidad, procedimientos que se emplearán, frecuencia e instrumentos de evaluación (trabajos, actividades, pruebas evaluables) y plazos de presentación.

• Sistema de evaluación final, que precise objetivos, trabajos evaluables (individuales o grupales) y pruebas finales por módulo (presenciales), con calendario y lugar de realización, así como sistema de puntuación.

– Efectos de la evaluación positiva: obtención del certificado de profesionalidad o de acreditaciones parciales acumulables, procedimientos, forma, lugares y plazos de solicitud y trámites que hay que realizar.

– Servicio de atención al usuario para consultar y resolver incidencias o problemas técnicos vinculados a la utilización de software o hardware (tutoría técnica, FAQ`s, etc.), con información sobre las formas de contactar con el mismo, su calendario y horario de atención.

C. Requisitos técnicos de la guía del tutor-formador

La guía del tutor-formador está referida a toda la información necesaria para desarrollar sus funciones y constituye la planificación de su actuación. Debe hacer referencia a:

– Programación didáctica y planificación de la evaluación de cada módulo y, en su caso, unidad formativa, que se utilizará como guía de aprendizaje y evaluación, según lo establecido en los anexos IV y V de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, precisando lo establecido la letra b del artículo 21.1 sobre actividades de aprendizaje y actividades y pruebas de evaluación.

– Funcionamiento del sistema tutorial, en consonancia con lo establecido en el artículo 9 de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, con indicación del equipo de tutores de cada módulo formativo, las tutorías que se desarrollarán (virtuales y, en su caso, presenciales) y los procedimientos de contacto. Cuando proceda, organización y calendario de realización de las tutorías presenciales.

– Procedimientos de seguimiento del aprendizaje del alumnado y del proceso de evaluación: registro, análisis e incentivación del grado de participación del alumnado, registro de la entrega en plazo de trabajos, actividades y pruebas, así como comunicación al alumnado de la valoración de éstos, reflejo documental de los resultados de evaluación y confección de las correspondientes actas, que permitan cumplir lo establecido en el anexo IV.

– Procesos de gestión y administración de la acción formativa: altas y bajas de alumnos, formación de grupos/equipos, incidencias, coordinación de las tutorías presenciales, programación y seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

ANEXO IV

Verificación de requisitos tecnológicos, pedagógicos y organizativos en la modalidad de teleformación

Corresponde a los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo la verificación de los requisitos tecnológicos, pedagógicos y organizativos, de acuerdo a los indicadores recogidos en el presente anexo.

A. Verificación de requisitos para impartir certificados de profesionalidad en la modalidad de teleformación

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2, la verificación del cumplimiento de los requisitos para poder impartir en la modalidad de teleformación la formación de los certificados de profesionalidad, se efectuará mediante la valoración de, al menos, los siguientes indicadores referidos a las dimensiones tecnológica, pedagógica y organizativa.

A. Dimensión Tecnológica:

Plataforma de teleformación: Se valora si la plataforma de teleformación (el conjunto de programas y utilidades en la red que dan soporte al sistema de formación) dispone de los requerimientos técnicos necesarios para hacer viables los objetivos de la formación, conforme a los indicadores de validación y mediante el proceso de auditoría que se especifican en los apartados B y C del anexo II.

Usabilidad: Se valora si los materiales, soportes y medios de aprendizaje proporcionados al alumnado son sensibles a las normas de usabilidad que favorecen el aprendizaje en modalidad de teleformación (facilidad de uso, uso eficaz, eficiente y satisfactorio).

La usabilidad se analiza a través de la interfaz de usuario (conjunto de elementos gráficos como menús, ventanas, botones, etc. mediante los que el alumnado se comunica con el sistema) para determinar si permite al alumnado una interacción flexible, estructurada, funcional (funcionamiento sin fallos o demoras) y efectiva que facilita su proceso de aprendizaje y a través de la navegabilidad (es decir, la facilidad que se le ofrece al alumnado de ubicarse y moverse dentro del sitio) para verificar si es sencilla, uniforme y responde a una estructura clara y ordenada de sus componentes, temáticas, servicios y demás recursos.

Indicadores de la usabilidad que se deben verificar:

– Existencia de un mapa de navegación que muestre el contenido de forma clara y organizada.

– Existencia de información de contexto (que permite el alumnado identificar en todo momento su posición en relación con el contenido global de la acción formativa).

– Navegación flexible y autónoma (acceso en cualquier momento a puntos concretos del contenido, retroceso o revisión de contenidos anteriores y avance a los futuros, acceso a recursos de aprendizaje adicionales, restauración de las acciones realizadas volviendo a un contenido ya visitado, etc.).

– Interfaz (iconos, menús, botones, etc.) configurada de forma lógica, bien definida y con un diseño uniforme.

– Navegación sin fallos o demoras.

– Navegación sencilla e intuitiva (los íconos y botones representan claramente su propósito y se comprende su función con claridad y no precisa consultar instrucciones de ayuda).

– Correcta inserción y visualización sin dificultad de los recursos multimedia (imágenes, gráficos, audio y vídeos) utilizados en la presentación de los contenidos (tamaño adecuado y/o audición y carga de los mismos que no ralentiza su presentación en pantalla).

– Funcionamiento correcto de los hiperenlaces utilizados en la presentación de los contenidos (velocidad adecuada, enlaces rotos o páginas no encontradas).

– Posibilidad de imprimir sin dificultad por parte del alumnado el contenido de las pantallas, las tablas de contenidos y otros materiales de aprendizaje, incluidos los recursos adicionales.

– El contenido ocupa entorno al 80 % del espacio de la página, mientras que el espacio destinado a la navegación no supera el 20 %.

– Existencia de caducidad en la sesión por inactividad del alumno al transcurrir un tiempo determinado.

Interactividad: Se valora que los contenidos de aprendizaje (sus elementos textuales, gráficos y multimedia) añadan un valor didáctico y están diseñados para facilitar que el alumno interactúe con ellos (favoreciendo su participación activa y su aprendizaje haciendo), conforme a los fundamentos metodológicos de la formación virtual.

Indicadores de la interactividad que se deben verificar:

– Recursos multimedia (imágenes, gráficos, audio y vídeos) utilizados en la presentación de los contenidos necesarios, suficientes, coherentes con el contenido textual (no solo tienen una función estética sino que añaden elementos significativos para mejorar/facilitar la comprensión y el aprendizaje del contenido al que se refieren) y adecuados al nivel de cualificación del certificado de profesionalidad.

– Presentación clara y concisa de todos los elementos o ideas principales del contenido, siendo mínima la necesidad de intervención manual (mediante clics o scroll o barra de desplazamiento) para visualizarlos (se controla la longitud de la página y se contrae la información, que puede ser ampliada con ventanas emergentes, títulos, viñetas, etc. sin necesidad de navegar).

– Utilización de distintas herramientas de comunicación, tanto síncronas (chat, foro, aula virtual) como asíncronas (correo electrónico o buzón, videoconferencia) para promover la interacción durante el proceso formativo.

– Posibilidad de reanudar la sesión de formación en el punto donde se dejó la sesión anterior.

– Posibilidad de que el usuario (sea tutor-formador o alumno) pueda visualizar quien está conectado en cada momento.

– Posibilidad de establecer contactos on line entre el alumnado.

– Existencia de herramientas personales: blog, portfolio a disposición del alumnado.

Accesibilidad: Se valora si los materiales y medios de aprendizaje proporcionados al alumnado aplican en su diseño las normas de accesibilidad (prioridades 1 y 2), conforme a las especificaciones que a este respecto se establecen en el anexo II.

Los indicadores de la accesibilidad que se deben verificar (conforme a lo establecido en las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web en su versión WCAG 2.0.) se incluyen en el punto 1.6 del apartado C del anexo II de la presente orden.

– Imágenes y fotografías bien recortadas, con adecuada resolución y etiquetadas (se acompañan de un breve texto alternativo o disponen de pies con información complementaria o de descripciones textuales más amplias).

– Animaciones de vídeo y audio acompañadas de un botón de reproducción/pausa, con subtítulos, transcripción del sonido y descripción del vídeo.

– Orden de lectura y navegación lógico e intuitivo (siempre el mismo que el orden visual).

– Instrucciones para desarrollar acciones dentro del material virtual de aprendizaje no dependientes de características visuales o auditivas (por ejemplo «haga clic en el icono de la izquierda para continuar», «el pitido indica que puede continuar», «tiene más información en la columna de la derecha» etc.).

– Se evita el uso del color como único medio de transmitir información y mejorar la comprensión del mensaje, indicar una acción o solicitar una respuesta, puesto que algunos usuarios no serán capaces de distinguir los colores de la página.

– Enlaces que se reconocen fácilmente y se diferencian visualmente no sólo a través del color (por ejemplo, con subrayado, cambiando el aspecto del enlace o del cursor al pasar sobre el enlace, etc.).

– Enlaces identificados con texto significativo que tiene sentido fuera de contexto (se evitan enlaces con texto tipo pinche aquí, haga clic aquí, más, continuar, etc.).

– Contraste suficiente entre el color de fondo y el color del texto a fin de facilitar la lectura (tener especial atención con los tonos claros de gris, naranja y amarillo).

– Tipo y tamaño de la fuente (letra), efectos tipográficos (negrita, cursiva, etc.), ancho de línea, alineación e interlineado (espacio entre las líneas de texto) empleados para presentar los contenidos no dificultan la legibilidad y facilitan la lectura.

– Tamaño de letra (tamaño de la fuente) suficientemente grande como para no dificultar la legibilidad del texto (no es inferior a 10 puntos que se considera el tamaño mínimo aceptable).

– Uso de mayúsculas restringido a lo estrictamente necesario (pueden ser difíciles de leer y puede que no se visualicen correctamente en algunos lectores de pantalla).

– Disponibilidad de cualquier funcionalidad de la página utilizando el teclado, a menos que la funcionalidad no se pueda lograr de cualquier manera conocida usando un teclado (por ejemplo, dibujo a mano alzada).

– Identificación de todas las páginas del material virtual de aprendizaje a través de su título o encabezado, que describe su temática o propósito e indica su localización.

– Existencia de un enlace al contenido principal, visible en la parte superior de la página, que permite saltar la navegación y acceder de forma directa a dicho contenido sin necesidad de usar botones, mapa de contenidos, migas de pan (para usuarios de teclado o lector de pantalla).

B. Dimensión pedagógica:

Planificación y programación didáctica y de la evaluación: Se valora si existe coherencia entre la planificación didáctica de la acción formativa, las programaciones didácticas de cada módulo formativo, así como la planificación de la evaluación que se incluyen en el Proyecto formativo, según los modelos establecidos en los correspondientes anexos de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre.

Indicadores sobre planificación y programación didáctica y de la evaluación que se deben verificar:

Planificación didáctica completa de la acción formativa:

– Existencia de la planificación didáctica de la acción formativa (incluida en el Proyecto Formativo en el modelo establecido en el anexo III de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre).

– Cumplimentación (completa) de la planificación didáctica de la acción formativa para todos los módulos/unidades formativas que configuran el certificado de profesionalidad cuya acreditación se solicita, incluyendo el módulo de formación práctica en centros de trabajo, cuando el curso sea de certificado completo.

– Coherencia de los períodos de impartición de todos los módulos y unidades formativas respecto de la duración de los mismos establecida en el correspondiente Real Decreto, asegurando que se contemplan todas las horas previstas en el certificado de profesionalidad.

– Integración de los períodos de realización de las tutorías presenciales (cuando sea obligatoria su planificación conforme a lo indicado en el anexo I de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre) en el periodo de realización del módulo formativo al que se refieren.

Programación didáctica de cada módulo formativo:

– Existencia de programación didáctica (incluida en el Proyecto Formativo conforme al modelo establecido en el anexo IV de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre) para cada módulo/unidad formativa que configura el curso.

– Programación didáctica de cada módulo formativo completa (incluyendo para cada módulo y unidad formativa todos los elementos recogidos en el citado modelo).

– Formulación del objetivo general de cada módulo formativo (incluido en la programación didáctica) mediante un enunciado que describa, de forma sintética, las competencias que el alumnado debe lograr al finalizar el módulo formativo al que se refiere y, por ello, compendia el referente competencial, es decir las realizaciones profesionales, a las que se dirigen las capacidades del módulo.

– Existencia de Objetivos específicos del módulo/unidad formativa incluidos en la programación didáctica que transcriban las capacidades y criterios de evaluación tal como aparecen en el anexo del Real Decreto que regula el correspondiente certificado de profesionalidad.

– Objetivos específicos del módulo/unidad formativa completos (recogen todas las capacidades y criterios de evaluación establecidos para ese módulo formativo en el anexo del Real Decreto que regula el correspondiente certificado de profesionalidad).

– Ajuste de los contenidos programados a los establecidos en los módulos/unidades formativas correspondientes (se corresponden con las capacidades y criterios de evaluación a los que se asocian) y secuenciación pedagógica de los mismos.

– Concreción de las estrategias metodológicas, actividades y recursos didácticos recogidos en las programaciones didácticas y adecuación de los mismos para la adquisición de las capacidades y criterios de evaluación asociados.

– Existencia de las tutorías presenciales normativamente establecidas (según lo que indique a este respecto el anexo I de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre), programadas en el modelo del anexo IV de la citada Orden

– Ajuste de las tutorías presenciales programadas a lo establecido en anexo I de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre respecto a las capacidades y criterios de evaluación a los que deben referirse y a su duración.

– Concreción, a través de una denominación sintética, de las actividades de aprendizaje que se realizarán en las tutorías presenciales programadas.

– Adecuación de las actividades de aprendizaje programadas en las tutorías presenciales para la adquisición de las capacidades y criterios de evaluación a las que se refieren.

Planificación de la evaluación del aprendizaje:

– Existencia de planificación de la evaluación para cada módulo/unidad formativa que configura la acción formativa (incluida en el Proyecto Formativo conforme al modelo establecido en el anexo V de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre).

– Cumplimentación completa de la planificación de la evaluación del aprendizaje que se prevé realizar durante cada módulo formativo (incluye para cada módulo y unidad formativa todos los elementos recogidos en el citado modelo).

– Existencia de planificación de actividades de evaluación durante el proceso de aprendizaje para todos y cada uno de los módulos (o en su caso, unidades formativas) que configuran la acción formativa.

– Los períodos planificados para llevar a cabo la evaluación durante el proceso de aprendizaje abarcan la duración del módulo o unidad formativa, no concentrándose en un solo momento.

– Existencia de una variedad de actividades e instrumentos de evaluación (tanto en el formato de autoevaluación con retroalimentación del sistema o del tutor-formador, de trabajos o tareas individuales y grupales, de pruebas confeccionada a este fin, de intervenciones en foros y chats, etc.) mediante los que llevar a cabo la evaluación durante proceso de aprendizaje.

– Adecuación de las actividades e instrumentos de evaluación planificados durante el proceso de aprendizaje al nivel de las capacidades y criterios de evaluación a comprobar.

– Existencia de una planificación sobre las pruebas de evaluación final para cada módulo (o en su caso, unidad formativa).

– Integración del período previsto para la realización de las pruebas de evaluación final de cada módulo (o en su caso, unidad formativa) en el período de realización del curso.

– Existencia de una previsión de fechas para la realización de la segunda convocatoria de las pruebas de evaluación final.

– Las pruebas de evaluación final planificadas miden tanto las competencias de carácter teórico-práctico, como práctico (pruebas objetivas, pruebas de ejecución, supuestos prácticos).

Diseño didáctico de los materiales virtuales de aprendizaje: Se valora si los materiales virtuales de aprendizaje (objetivos, contenidos, estrategias didácticas, actividades de aprendizaje, recursos) se han diseñado con un enfoque didáctico y se ajustan a los principios metodológicos del aprendizaje digital.

Indicadores sobre el diseño didáctico del material virtual de aprendizaje que se deben verificar:

Objetivos: Se valora si el material de aprendizaje presenta objetivos:

– Existencia de objetivo general de cada módulo formativo en el material virtual de aprendizaje, que concuerda con el incluido en la programación didáctica de dicho módulo formativo recogida en el Proyecto formativo.

– Existencia de objetivos específicos de cada módulo formativo en el material virtual de aprendizaje, que concuerdan con los incluidos en la programación didáctica de dicho módulo formativo recogida en el Proyecto formativo.

Contenidos: Se valora si los contenidos de aprendizaje se adecuan a los establecidos normativamente, se corresponden con las capacidades y criterios a los que se asocian, responden al nivel de cualificación requerido, se estructuran y secuencian pedagógicamente, toman en consideración la diversidad de condiciones, intereses, motivaciones y niveles de partida del alumnado susceptible de participar en la acción formativa, poseen rigor técnico y están actualizados:

– Presentación completa de contenidos respecto de los establecidos para los correspondientes módulos o unidades formativas en el anexo del Real Decreto que regula el certificado de profesionalidad a que se refieren, que se corresponden con los indicados en la programación didáctica de dicho módulo formativo recogida en el Proyecto formativo.

– Coherencia de los contenidos de los módulos y unidades formativas con las capacidades y criterios de evaluación a los que se refieren (objetivos de aprendizaje) y adecuación de los mismos a las competencias que se han de adquirir.

– Tratamiento (complejidad, profundidad, etc.) de los contenidos ajustado al nivel de cualificación de los módulos y unidades formativas a los que se refieren.

– Presentación organizada de los contenidos a través de índices, mapas, tablas de contenido, esquemas epígrafes o titulares de fácil discriminación (dando al alumnado la posibilidad de obtener una visión global del módulo/unidad, etc. que va a estudiar/aprender de forma que no se enfrente a una gran masa de información y sepa en todo momento donde se encuentra).

– Secuenciación pedagógica de los contenidos de los módulos y unidades formativas de tal manera que permiten su comprensión y retención.

– Existencia de ejemplos, situaciones de la vida profesional y casos referentes a los contenidos de los módulos y unidades formativas que favorecen su comprensión práctica.

– Existencia de un resumen final al término de los módulos/unidades formativas o unidades de aprendizaje.

– Existencia de un enfoque inclusivo de género (no hay lenguaje sexista) en la redacción de los contenidos.

– Inclusión de diferentes contextos profesionales en los que se desempeña el alumnado participante.

– Redacción de los contenidos sin errores ortográficos ni gramaticales.

– Existencia de rigor y actualización de los contenidos de los módulos y unidades formativas.

Estrategias metodológicas: Se valora si las estrategias metodológicas del material virtual de aprendizaje resultan adecuadas para la adquisición de las capacidades y criterios de evaluación asociados.

– Ajuste de las estrategias metodológicas a las incluidas en la programación didáctica de módulo formativo recogida en el proyecto formativo.

– Adecuada combinación de métodos de aprendizaje (trabajo individual, grupal y mixto) respecto de las capacidades y criterios de evaluación a los que hace referencia.

– Apoyo explícito de la participación activa del alumnado en el proceso formativo y promoción de su contribución personal como método de aprendizaje (por ejemplo, solicitando su reflexión, conclusiones o solución a problemas y casos, a través del trabajo en grupo, mediante la retroalimentación de los compañeros, con foros de discusión, etc.).

– Apoyo explícito del aprendizaje colaborativo es apoyado, que forma parte de las estrategias pedagógicas (por ejemplo, a través de trabajo en grupo, foros de discusión, etc.), de manera que el alumnado deba realizar actividades de colaboración bajo la orientación y supervisión de los tutores-formadores.

Actividades de aprendizaje: Se valora si las actividades de aprendizaje contenidas en el material virtual de aprendizaje son adecuadas para la adquisición de las capacidades y coherentes con los criterios de evaluación asociados (permiten poner en práctica los conocimientos, destrezas y habilidades de esas capacidades y criterios de evaluación).

– Adecuación de las actividades de aprendizaje contenidas en el material virtual de para la adquisición de las capacidades, coherencia con los criterios de evaluación asociados y ajuste a las descritas en la programación didáctica del módulo formativo recogida en el Proyecto formativo.

– Adecuada complejidad y dificultad de las actividades de aprendizaje contenidas en el material virtual de aprendizaje al nivel de cualificación del módulo formativo al que se refieren.

– Aplicación práctica de los contenidos mediante el planteamiento de actividades de aprendizaje (contenido no es meramente informativo).

– Existencia de feed-back para el alumno sobre los resultados obtenidos al realizar las actividades de aprendizaje (autoevaluables o valoradas por el tutor-formador), mediante la indicación de las respuestas erróneas y las respuestas correctas, o a través al alumnado como debe proceder para superar los fallos.

– Relevancia de las actividades de aprendizaje para la práctica profesional (por ejemplo a través de estudios de casos, ejemplos prácticos y de la vida profesional, buenas prácticas).

– Inclusión de demostraciones que permiten al alumnado observar y practicar paso a paso procesos complejos.

– Existencia de instrucciones, directrices o explicaciones para el alumnado sobre las actividades de aprendizaje que deben realizarse, de forma que éste se pueda comprender lo que se debe llevar a cabo y como se medirá su desempeño (que explican la tarea en detalle).

Recursos didácticos: Se valora si los recursos diácticos incluidos en el material virtual de aprendizaje resultan adecuados para la adquisición de las capacidades y criterios de evaluación asociados.

– Coherencia de los recursos empleados en el material virtual de aprendizaje con las capacidades y criterios de evaluación y coincidencia con los incluidos en las programaciones didácticas del Proyecto formativo.

– Presencia de recursos variados (video, esquemas, enlaces, ilustraciones, artículos, etc.) y ajustados al nivel de cualificación del módulo o unidad formativa en los que se insertan.

– Inclusión, entre los recursos didácticos, de al menos, un foro y un chat, cuya finalidad y temática está relacionada con la actividad formativa.

– Existencia de un glosario de términos (de cada unidad o módulo formativo) accesible desde cualquier parte del contenido y / o a través de hiperenlaces directos.

– Suministro de material adicional y de consulta (para poder ampliar y profundizar en los contenidos, realizar las actividades, etc.) para el alumnado, distinguiéndose del material de lectura obligatorio.

– Existencia de una bibliografía (general, básica y de ampliación) estructurada (por módulos o unidades formativas), de utilidad, actualizada y comentada.

– Existencia de una lista de enlaces o sitios web relevantes y relacionados con el contenido, que están actualizados y cuyo contenido se explica.

– Inclusión de título, breve descripción de su contenido o temática y tiempo de estudio de los vídeos existentes en el material virtual de aprendizaje.

– Organización de los foros de discusión o blogs por temas relacionados con los contenidos tratados.

– Posibilidad del acceso abierto para el alumnado a los recursos externos (artículos, capítulos de libros u otros documentos de la red) o internos (elaborados por los tutores), que se utilicen en la acción formativa, y que tengan esta naturaleza de materiales open access, permitiendo el cómputo de accesos y citas a los dispositivos recolectores de éstas.

Evaluación del aprendizaje: Se valora si la evaluación que desarrolla el material virtual durante el proceso de aprendizaje resulta adecuada para comprobar la adquisición de las capacidades y criterios de evaluación asociados y si coincide con la planificada en el Proyecto formativo.

Diagnóstico inicial: Se valora si se promueve la indagación sobre el nivel de partida individual de los participantes en relación con las capacidades y criterios de evaluación que se han de adquirir y sobre la modalidad de teleformación.

– Diagnóstico, al comienzo del proceso formativo, del nivel de alfabetización tecnológica o competencia digital del alumnado participante.

– Diagnóstico, al inicio del módulo formativo de la situación de partida en relación con las capacidades, criterios de evaluación que se han de lograr y los contenidos que se van a aprender.

Evaluación durante el proceso de aprendizaje: Se valora la calidad de la evaluación desarrollada a lo largo del módulo/unidad formativa.

– Coincidencia de las actividades e instrumentos de evaluación propuestos durante el proceso de aprendizaje (a través de la plataforma de teleformación y en tutorías presenciales) con las planificadas en el Proyecto formativo conforme al modelo del anexo V de la Orden ESS/1897/2013.

– Adecuación de las actividades e instrumentos de evaluación desarrollados durante el proceso de aprendizaje para medir los conocimientos, destrezas y habilidades recogidos en las capacidades y criterios de evaluación (ofrecen una medición adecuada de su logro).

– Ajuste de la complejidad y dificultad de las actividades e instrumentos de evaluación desarrollados durante el proceso de aprendizaje al nivel de cualificación de las capacidades y criterios de evaluación que se han de comprobar.

– Representatividad de las actividades e instrumentos de evaluación desarrollados durante el proceso respecto de las capacidades y criterios de evaluación que se han de comprobar.

– Existencia de explicaciones claras para el alumnado sobre las actividades e instrumentos de evaluación de forma que éste pueda comprender lo que ha de llevar a cabo y cómo se medirá su desempeño, con indicación de los plazos de presentación, la forma en que se evaluarán (criterios de corrección) y, si procede, cómo y dónde remitir la actividad.

– Existencia de una consulta accesible al alumnado sobre los resultados obtenidos en las actividades y trabajos de evaluación desarrollados durante el proceso de aprendizaje.

Tutorización y seguimiento: Se valora si el tutor-formador dispone de herramientas y procedimientos para realizar la supervisión y seguimiento del aprendizaje del alumnado.

– Existencia de monitorización o registro de la entrada, duración y frecuencia de permanencia del alumnado en la acción formativa (número de accesos/visitas al contenido/recursos, tiempo y periodicidad de la conexión), mediante las que el tutor-formador puede determinar el ritmo de aprendizaje e intervenir de forma explícita para incentivarlo e impulsarlo.

– Disponibilidad de herramientas que registran, de forma continua y sistemática, el progreso del aprendizaje de cada participante: contenidos completados, actividades de aprendizaje y evaluación realizadas y resultados obtenidos en las mismas, a disposición del tutor-formador para que efectúe el control y supervisión de la evolución del aprendizaje de cada alumno (progreso / dificultades de aprendizaje) y la determinación de su rendimiento.

– Disponibilidad de herramientas que trazan, de forma continua y sistemática, la participación de cada alumno en las actividades de aprendizaje como foros, debates, chats,

etc., a disposición del tutor- formador para que valore el grado en que dicha participación se produce, así como el tipo y cuantía de las aportaciones del alumnado, y realice el seguimiento y control de su participación a lo largo del módulo/unidad formativa

– Existencia de un tutor que interviene de forma explícita para incentivar e impulsar la participación del alumnado.

– Existencia, en el material de aprendizaje, de actividades de aprendizaje propuestas de forma continua y sistemática mediante las que el tutor-formador puede llevar el control y supervisar cómo evoluciona el aprendizaje de cada alumno (progreso / dificultades y ritmo de aprendizaje).

– Existencia de un registro de la participación del alumnado en las actividades de aprendizaje propuestas (traza en foros, debates, chats, etc.), cuya consulta está accesible al tutor, entre cuyas funciones, está llevar un control de los registros de participación y, a partir de la valoración que el tutor-formador hace del grado en que dicha participación se produce y del tipo y cuantía de las aportaciones del alumnado, se realiza el seguimiento de su aprendizaje forma continua y sistemática a lo largo del módulo/unidad formativa.

– Suministro al alumnado, al término de cada módulo o unidad formativa, de un informe de seguimiento.

– Existencia de una barra de progreso disponible por módulo/unidad formativa sobre el progreso en el aprendizaje del alumnado.

– Inclusión de herramientas mediante las que el tutor-formador puede establecer la agenda y calendario de la acción formativa.

– A lo largo de la acción formativa/módulo formativo (generalmente a la mitad de su desarrollo) se solicita expresamente al alumnado participante que valore la calidad del propio programa de formación (contenidos, actividades de aprendizaje, tutorías, etc.).

– Están documentados los procedimientos mediante los que se utiliza la información recopilada sobre la satisfacción y propuestas del alumnado para tomar decisiones en relación con la calidad del programa de formación.

– Se dispone y está documentada la utilización de un foro/chat de tutores-formadores, no visible para el alumnado.

C. Dimensión organizativa:

Organización de la formación: Se valora que la información referente a la organización de la formación recogida en el Proyecto formativo se ajusta a lo establecido en el apartado 1e) del artículo 14 de la Orden ESS/1897/3013, de 10 de octubre y se evidencie mediante la correspondiente documentación probatoria que acompaña a la solicitud de acreditación, así como si resulta acertada y pertinente la disposición y organización de los medios materiales, tecnológicos y humanos para desarrollar la acción formativa.

Indicadores de la organización de la formación incluidos en el proyecto formativo que se deben verificar:

– Proyecto formativo presentado en el modelo normalizado que a tal fin se recoge en el anexo VI, completo y debidamente paginado.

– Identificación, en el proyecto formativo, de los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de la formación, respecto del software (plataforma de teleformación) que soporta la acción formativa y software de apoyo, y del hardware e infraestructura de red (ancho de banda, tipología de las conexiones, calidad y cantidad, accesibilidad para el alumnado).

– Descripción en el proyecto formativo de los recursos humanos que se emplearán para el desarrollo de la formación (estructura organizativa, funciones y tareas, equipo de tutores-formadores por módulo formativo y para el desarrollo de las tutorías presenciales, personal de administración, funcionamiento y mantenimiento de la plataforma de teleformación, personal administrativo y de gestión de la acción formativa, etc.).

– Descripción en el proyecto formativo del procedimiento de solicitud, inscripción, selección y matriculación del alumnado (plazos y coste, así como medios para la difusión de la acción formativa).

– Descripción en el proyecto formativo de los procedimientos de seguimiento de la satisfacción y de la trayectoria del alumnado (cuestionarios de satisfacción del alumnado, valoración del impacto de la formación sobre el empleo del participante o la mejora en el

empleo), así como actuaciones de información, orientación y difusión sobre certificados de profesionalidad que se lleven a cabo y sus implicaciones en términos de formación y empleo.

– Validez de la tarjeta de identificación fiscal (o en el caso de trabajadores autónomos, Número de Identificación Fiscal –NIF–).

– Validez de la escritura de apoderamiento que se aporta para evidenciar que la persona que firma/presenta la solicitud de acreditación tiene poderes de representación en nombre de la entidad de formación solicitante. En el caso de trabajadores autónomos, validez de la documentación aportada para justificar la afiliación y alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la titularidad o los derechos de uso (contrato de compra, acuerdo o licencia de uso, contrato de servicios o de alquiler, derechos de explotación) de la plataforma de teleformación.

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la titularidad (declaración responsable) o los derechos de uso (contrato de compra, acuerdo o licencia de uso, contrato de servicios o de alquiler, derechos de explotación) de los materiales virtuales de aprendizaje.

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la implantación de sistemas de gestión de la calidad de la formación.

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la colaboración suscrita con los centros de sesiones presenciales, verificando que explicitan:

a) Objeto de la colaboración.

b) Identificación de los centros de formación que realizan el convenio, como mínimo, mediante su código como centro acreditado asignado en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

c) Especialidad formativa de certificado de profesionalidad objeto del convenio, así como instalaciones y equipamientos objeto del acuerdo, capacidad y ubicación.

d) Fecha de suscripción y plazo de duración o vigencia del convenio de colaboración (no inferior a dos años).

e) Sometimiento a las actuaciones de comprobación y control que efectúen las administraciones competentes.

f) Fecha y firma de las partes que acuerdan o convenían.

– Acreditación, incluida en el proyecto formativo, del sistema de gestión de calidad implantado por el solicitante de acreditación en la modalidad de teleformación.

– Acreditación, incluida en el proyecto formativo, de la titularidad o de los derechos de uso de la plataforma de teleformación.

– Acreditación, incluida en el proyecto formativo, de la titularidad o de los derechos de uso del material virtual de aprendizaje.

Guía del Tutor; Se valora si la Guía del tutor está completa y conforme a los requisitos que sobre la misma se establecen en el apartado C del anexo III y, por tanto, puede ser utilizada como guía de aprendizaje y evaluación de cada módulo.

Indicadores sobre la Guía del tutor que se deben verificar:

– Contiene la programación didáctica y la planificación de la evaluación del módulo y, en su caso, unidad formativa, según lo establecido en los anexos IV y V de la Orden ESS/1897/2013, si procede indicando para las tutorías presenciales su programación didáctica y su organización.

– Describe el funcionamiento del sistema tutorial que se desarrollará durante el proceso formativo (precisando tipos de tutorías, procedimientos y medios de desarrollo, tutores-formadores responsables, etc.).

– Precisa la finalidad y funcionamiento de las tutorías virtuales que se desarrollarán durante el proceso de aprendizaje (procedimiento de realización, herramientas/medios a través de las que se llevan a cabo, etc.), incidiendo en las formas de detección y análisis de sus dificultades y resultados de aprendizaje, en las formas de comunicar y darles feedback sobre las dudas que planteen y el aprendizaje que están realizando, los déficits o dificultades que en el mismo se están produciendo y las actuaciones que deben realizar para superarlas y mejorar su rendimiento.

– Indica técnicas y estrategias para el desarrollo de sus funciones (para disminuir el anonimato de los participantes, estimular y mantener su motivación, proporcionar feedback, establecer y mantener la interacción entre los alumnos, generar una atmósfera de comunidad de aprendizaje, estimular su aprendizaje activo, etc.).

– Describe procedimientos y herramientas para el seguimiento del aprendizaje del alumnado (control del registro de accesos, del tipo, horarios, duración y periodicidad de los mismos, determinación, análisis e incentivación del grado de participación de cada alumno, identificación de la evolución de su aprendizaje, manejo de estadísticas, acceso y manejo de herramientas de comunicación, registro de resultados de aprendizaje y asignación de calificaciones, etc.).

– Prevé procedimientos para cubrir los déficits de aprendizaje del alumnado con bajo rendimiento (materiales de aprendizaje adicionales, lecturas recomendadas, orientación pedagógica / asesoramiento y otras formas de apoyo dirigidas quienes se enfrentan a dificultades particulares durante el proceso formativo).

– Incluye, además de las programadas y de las contenidas en el material virtual de aprendizaje, actividades de aprendizaje adicionales o faculta al tutor-formador para su realización, corrección y valoración.

– Describe los procesos de evaluación del alumnado las actividades de aprendizaje y las actividades e instrumentos de evaluación del aprendizaje del módulo (y, en su caso, unidad formativa) a que hace referencia, que son coincidentes con las programadas y planificadas en el Proyecto formativo.

– Describe aspectos relacionados con la organización y gestión del curso (confección de la lista de participantes en la acción formativa, creación de grupos de trabajo, altas y bajas de alumnos, gestión de archivos, manejo del calendario personalizable con eventos próximos, uso de herramientas de contacto y coordinación con otros tutores-formadores del curso, gestión de incidencias y gestión de reclamaciones).

– Detalla los procedimientos e instrumentos existentes para testar la satisfacción de los participantes respecto del proceso virtual de aprendizaje y para recopilar sus opiniones y propuestas sobre la calidad del propio programa de formación (contenidos, actividades de aprendizaje, funcionamiento del entorno virtual, tutorías, etc.).

Información general sobre el proceso formativo: Se valora si se proporciona al alumnado información correcta, suficiente y relevante acerca de las metas, grupo objetivo, características, condiciones (requisitos previos para la participación o, si procede, proceso de selección, requisitos técnicos), recursos humanos y materiales y sistema de evaluación.

Guía del alumno: Se valora si la Guía del alumno contiene toda la información general sobre el proceso formativo establecida en el apartado B del anexo III y si está accesible no sólo a lo largo del proceso formativo, sino también antes del inicio del mismo (orientar a los candidatos en la toma de decisiones).

Indicadores sobre la información contenida en la Guía del alumno que se deben verificar:

– Ofrece información sobre el certificado de profesionalidad a que la acción formativa hace referencia (denominación, Familia Profesional, nivel, cualificación profesional de referencia, entorno profesional).

– Proporciona información clara y concisa sobre la denominación, objetivos, estructura, duración (fechas de inicio y fin) y calendario de la acción formativa.

– Suministra correcta información sobre el perfil del alumnado destinatario de la formación (requisitos de acceso).

– Orienta al alumnado sobre el número de horas de dedicación diaria/semanal que requiere el seguimiento adecuado del programa, así como sobre cómo organizar el trabajo para un mejor aprovechamiento del esfuerzo.

– Proporciona adecuada información sobre el sistema de tutorías (identificación de equipo de tutores, tipo de tutorías a lo largo del proceso formativo, medios y herramientas de contacto, indicando si procede del calendario y lugar de realización de las tutorías presenciales).

– Proporciona información sobre el sistema de evaluación del aprendizaje que se realizará durante el proceso formativo (procedimiento de realización mediante actividades o trabajos individuales y/o grupales, calendario de realización).

– Informa de la realización de pruebas de evaluación final por módulo formativo (carácter presencial, calendario y lugar de realización).

– Da a conocer los efectos de la superación de las pruebas finales de evaluación (obtención de certificado de profesionalidad/acreditación parcial acumulable) y los trámites precisos para obtener las certificaciones correspondientes.

– Da al alumnado información exacta y clara sobre los requisitos técnicos necesarios para seguir la acción formativa: hardware y software (tipo de ordenador, periféricos si los hay, navegadores, conexión) y las aplicaciones y programas informáticos especificados en el Certificado de Profesionalidad y que han de proveer al alumno).

– Informa sobre el acceso y conexión al entorno virtual de aprendizaje (sistema autenticación y de permisos mediante credenciales de usuario y contraseña).

– Informa, de forma precisa, sobre la existencia, finalidad, medios de contacto, horario de funcionamiento, etc. del Centro de atención a usuarios (CAU).

– Accesibilidad permanente para el alumnado.

B. Verificación de requisitos para impartir especialidades formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad en la modalidad de teleformación

De conformidad con lo establecido en el artículo 24, la verificación del cumplimiento de los requisitos para poder impartir en la modalidad de teleformación especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad integradas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se efectuará mediante la valoración de, al menos, los siguientes indicadores referidos a las dimensiones tecnológica pedagógica y organizativa.

A. Dimensión Tecnológica:

Plataforma de teleformación: Se valora si la plataforma de teleformación (el conjunto de programas y utilidades en la red que dan soporte al sistema de formación) dispone de los requerimientos técnicos necesarios para hacer viables los objetivos de la formación, conforme a los indicadores de validación y mediante el proceso de auditoría que se especifican en los apartados B y C del anexo II.

Usabilidad: Se valora si los materiales, soportes y medios de aprendizaje proporcionados al alumnado son sensibles a las normas de usabilidad que favorecen el aprendizaje en modalidad de teleformación (facilidad de uso, uso eficaz, eficiente y satisfactorio).

La usabilidad se analiza a través de la interfaz de usuario (conjunto de elementos gráficos como menús, ventanas, botones, etc. mediante los que el alumnado se comunica con el sistema) para determinar si permite al alumnado una interacción flexible, estructurada, funcional (funcionamiento sin fallos o demoras) y efectiva que facilita su proceso de aprendizaje y a través de la navegabilidad (es decir, la facilidad que se le ofrece al alumnado de ubicarse y moverse dentro del sitio) para verificar si es sencilla, uniforme y responde a una estructura clara y ordenada de sus componentes, temáticas, servicios y demás recursos.

Indicadores de la usabilidad que se deben verificar:

– Existencia de un mapa de navegación que muestre el contenido de forma clara y organizada.

– Existencia de información de contexto (que permite el alumnado identificar en todo momento su posición en relación con el contenido global de la acción formativa).

– Navegación flexible y autónoma (acceso en cualquier momento a puntos concretos del contenido, retroceso o revisión de contenidos anteriores y avance a los futuros, acceso a recursos de aprendizaje adicionales, restauración de las acciones realizadas volviendo a un contenido ya visitado, etc.).

– Interfaz (iconos, menús, botones, etc.) configurada de forma lógica, bien definida y con un diseño uniforme.

– Navegación sin fallos o demoras.

– Navegación sencilla e intuitiva (los íconos y botones representan claramente su propósito y se comprende su función con claridad y no precisa consultar instrucciones de ayuda).

– Correcta inserción y visualización sin dificultad de los recursos multimedia (imágenes, gráficos, audio y vídeos) utilizados en la presentación de los contenidos (tamaño adecuado y/o audición y carga de los mismos que no ralentiza su presentación en pantalla).

– Funcionamiento correcto de los hiperenlaces utilizados en la presentación de los contenidos (velocidad adecuada, enlaces rotos o páginas no encontradas).

– Posibilidad de imprimir sin dificultad por parte del alumnado el contenido de las pantallas, las tablas de contenidos y otros materiales de aprendizaje, incluidos los recursos adicionales.

– El contenido ocupa entorno al 80 % del espacio de la página, mientras que el espacio destinado a la navegación no supera el 20 %.

– Existencia de caducidad en la sesión por inactividad del alumno al transcurrir un tiempo determinado.

Interactividad: Se valora que los contenidos de aprendizaje (sus elementos textuales, gráficos y multimedia) añadan un valor didáctico y están diseñados para facilitar que el alumno interactúe con ellos (favoreciendo su participación activa y su aprendizaje haciendo), conforme a los fundamentos metodológicos de la formación virtual.

Indicadores de la interactividad que se deben verificar:

– Recursos multimedia (imágenes, gráficos, audio y vídeos) utilizados en la presentación de los contenidos necesarios, suficientes, coherentes con el contenido textual (no solo tienen una función estética sino que añaden elementos significativos para mejorar/facilitar la comprensión y el aprendizaje del contenido al que se refieren) y adecuados al nivel de cualificación de la especialidad formativa.

– Presentación clara y concisa de todos los elementos o ideas principales del contenido, siendo mínima la necesidad de intervención manual (mediante clics o scroll o barra de desplazamiento) para visualizarlos (se controla la longitud de la página y se contrae la información, que puede ser ampliada con ventanas emergentes, títulos, viñetas, etc. sin necesidad de navegar).

– Utilización de distintas herramientas de comunicación, tanto síncronas (chat, foro, aula virtual) como asíncronas (correo electrónico o buzón, videoconferencia) para promover la interacción durante el proceso formativo.

Accesibilidad: Se valora si los materiales y medios de aprendizaje proporcionados al alumnado aplican en su diseño las normas de accesibilidad (prioridades 1 y 2), conforme a las especificaciones que a este respecto se establecen en el anexo I.

– Imágenes y fotografías bien recortadas, con adecuada resolución y etiquetadas (se acompañan de un breve texto alternativo o disponen de pies con información complementaria o de descripciones textuales más amplias).

– Animaciones de vídeo y audio acompañadas de un botón de reproducción/pausa, con subtítulos, transcripción del sonido y descripción del vídeo.

– Orden de lectura y navegación lógico e intuitivo (siempre el mismo que el orden visual).

– Instrucciones para desarrollar acciones dentro del material virtual de aprendizaje no dependientes de características visuales o auditivas (por ejemplo «haga clic en el icono de la izquierda para continuar», «el pitido indica que puede continuar», «tiene más información en la columna de la derecha» etc.).

– Se evita el uso del color como único medio de transmitir información y mejorar la comprensión del mensaje, indicar una acción o solicitar una respuesta, puesto que algunos usuarios no serán capaces de distinguir los colores de la página.

– Enlaces que se reconocen fácilmente y se diferencian visualmente no sólo a través del color (por ejemplo, con subrayado, cambiando el aspecto del enlace o del cursor al pasar sobre el enlace, etc.).

– Enlaces identificados con texto significativo que tiene sentido fuera de contexto (se evitan enlaces con texto tipo pinche aquí, haga clic aquí, más, continuar, etc.).

– Contraste suficiente entre el color de fondo y el color del texto a fin de facilitar la lectura (tener especial atención con los tonos claros de gris, naranja y amarillo).

– Tipo y tamaño de la fuente (letra), efectos tipográficos (negrita, cursiva, etc.), ancho de línea, alineación e interlineado (espacio entre las líneas de texto) empleados para presentar los contenidos no dificultan la legibilidad y facilitan la lectura.

– Tamaño de letra (tamaño de la fuente) suficientemente grande como para no dificultar la legibilidad del texto (no es inferior a 10 puntos que se considera el tamaño mínimo aceptable).

– Uso de mayúsculas restringido a lo estrictamente necesario (pueden ser difíciles de leer y puede que no se visualicen correctamente en algunos lectores de pantalla).

– Disponibilidad de cualquier funcionalidad de la página utilizando el teclado, a menos que la funcionalidad no se pueda lograr de cualquier manera conocida usando un teclado (por ejemplo, dibujo a mano alzada).

– Identificación de todas las páginas del material virtual de aprendizaje a través de su título o encabezado, que describe su temática o propósito e indica su localización.

– Existencia de un enlace al contenido principal, visible en la parte superior de la página, que permite saltar la navegación y acceder de forma directa a dicho contenido sin necesidad de usar botones, mapa de contenidos, migas de pan (para usuarios de teclado o lector de pantalla).

B. Dimensión pedagógica:

Diseño pedagógico de los materiales de aprendizaje.–Se valora si los materiales de aprendizaje eLearning (objetivos, contenidos, orientaciones pedagógicas, actividades de aprendizaje, recursos) se han diseñado con un enfoque didáctico y se ajustan a los principios metodológicos del aprendizaje digital.

Indicadores sobre el diseño didáctico del material virtual de aprendizaje que se deben verificar:

Objetivos: Se valora si el material de aprendizaje presenta objetivos:

– Existencia, en el material virtual de aprendizaje, de los objetivos establecidos en el programa formativo asociado a la especialidad formativa.

Contenidos: Se valora si los contenidos de aprendizaje se corresponden a los establecidos en el correspondiente programa formativo asociado a la especialidad formativa, que consta en el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, responden al nivel de cualificación requerido, se estructuran y secuencian pedagógicamente, toman en consideración la diversidad de condiciones, intereses, motivaciones y niveles de partida del alumnado susceptible de participar en la acción formativa, poseen rigor técnico y están actualizados.

– Presentación completa de contenidos respecto de los establecidos en el programa formativo de la especialidad formativa a la que se refieren.

– Coherencia de los contenidos con los objetivos de aprendizaje a los que se refieren.

– Tratamiento (complejidad, profundidad, etc.) de los contenidos ajustado al nivel de cualificación de la especialidad formativa a la que se refieren.

– Presentación organizada de los contenidos a través de índices, mapas, tablas de contenido, esquemas epígrafes o titulares de fácil discriminación (dando al alumnado la posibilidad de obtener una visión global del apartado que va a estudiar/aprender de forma que no se enfrente a una gran masa de información y sepa en todo momento donde se encuentra).

– Secuenciación pedagógica de los contenidos de tal manera que permiten su comprensión y retención.

– Existencia de ejemplos, situaciones de la vida profesional y casos referentes a los contenidos de la especialidad formativa que favorecen su comprensión práctica.

– Existencia de un resumen final al término de cada bloque o unidad de aprendizaje.

– Existencia de un enfoque inclusivo de género (no hay lenguaje sexista) en la redacción de los contenidos.

– Inclusión de los diferentes contextos profesionales en los que se desempeña el alumnado participante.

– Redacción de los contenidos sin errores ortográficos ni gramaticales.

– Existencia de rigor y actualización de los contenidos.

Orientaciones metodológicas, actividades de aprendizaje, recursos didácticos: Se valora si las orientaciones metodológicas, actividades de aprendizaje y recursos didácticos del material virtual de aprendizaje resultan adecuados para la adquisición de las competencias asociadas.

Orientaciones metodológicas:

– Apoyo explícito de la participación activa del alumnado en el proceso formativo y promoción de su contribución personal como método de aprendizaje (por ejemplo, solicitando su reflexión, conclusiones o solución a problemas y casos, a través del trabajo en grupo, mediante la retroalimentación de los compañeros, con foros de discusión, etc.).

– Apoyo explícito del aprendizaje colaborativo es apoyado, que forma parte de las estrategias pedagógicas (por ejemplo, a través de trabajo en grupo, foros de discusión, etc.), de manera que el alumnado deba realizar actividades de colaboración bajo la orientación y supervisión de los tutores-formadores.

Actividades de aprendizaje:

– Existencia de actividades de aprendizaje en el material virtual de aprendizaje adecuadas para la adquisición de los objetivos (permiten poner en práctica los conocimientos, destrezas y habilidades que en cada caso haya que adquirir).

– Adecuada complejidad y dificultad de las actividades de aprendizaje contenidas en el material virtual de aprendizaje al nivel de cualificación de la especialidad formativa a la que se refieren.

– Aplicación práctica de los contenidos mediante el planteamiento de actividades de aprendizaje (contenido no es meramente informativo).

– Existencia de feed-back para el alumno sobre los resultados obtenidos al realizar las actividades de aprendizaje (autoevaluables o valoradas por el tutor-formador), mediante la indicación de las respuestas erróneas y las respuestas correctas, o a través al alumnado como debe proceder para superar los fallos.

– Relevancia de las actividades de aprendizaje para la práctica profesional (por ejemplo a través de estudios de casos, ejemplos prácticos y de la vida profesional, buenas prácticas).

– Inclusión de demostraciones que permiten al alumnado observar y practicar paso a paso procesos complejos.

– Existencia de instrucciones, directrices o explicaciones para el alumnado sobre las actividades de aprendizaje que deben realizarse, de forma que éste se pueda comprender lo que se debe llevar a cabo y como se medirá su desempeño (que explican la tarea en detalle).

Recursos didácticos:

– Presencia de recursos variados (video, esquemas, enlaces, ilustraciones, artículos, etc.) y coherentes con los objetivos y el nivel de cualificación de la especialidad formativa en los que se insertan.

– Existencia de un glosario de términos (de cada unidad o bloque formativo) accesible desde cualquier parte del contenido y / o a través de hiperenlaces directos.

– Suministro de material adicional y de consulta (para poder ampliar y profundizar en los contenidos, realizar las actividades, etc.) para el alumnado, distinguiéndose del material de lectura obligatorio.

– Existencia de una bibliografía (general, básica y de ampliación) estructurada (por módulos o unidades formativas), de utilidad, actualizada y comentada.

– Existencia de una lista de enlaces o sitios web relevantes y relacionados con el contenido, que están actualizados y cuyo contenido se explica.

– Inclusión de título, breve descripción de su contenido o temática y tiempo de estudio de los vídeos existentes en el material virtual de aprendizaje.

Evaluación del aprendizaje: Se valora si la evaluación que se desarrolla durante y al término del proceso de aprendizaje resulta adecuada para comprobar la adquisición de los resultados de aprendizaje.

Evaluación durante el proceso de aprendizaje: Se valora la calidad de la evaluación desarrollada a lo largo de la especialidad formativa.

– Adecuación de las actividades e instrumentos de evaluación desarrollados durante el proceso de aprendizaje para medir los conocimientos, destrezas y habilidades recogidos en los objetivos (ofrecen una medición adecuada de su logro).

– Ajuste de la complejidad y dificultad de las actividades e instrumentos de evaluación desarrollados durante el proceso de aprendizaje al nivel de cualificación de la especialidad formativa (cuando se especifique).

– Existencia de explicaciones claras para el alumnado sobre las actividades e instrumentos de evaluación de forma que éste pueda comprender lo que ha de llevar a cabo y cómo se medirá su desempeño, con indicación de los plazos de presentación, la forma en que se evaluarán (criterios de corrección) y, si procede, cómo y dónde remitir la actividad.

– Existencia de una consulta accesible al alumnado sobre los resultados obtenidos en las actividades y trabajos de evaluación desarrollados durante el proceso de aprendizaje.

Evaluación final: Se valora la calidad de la evaluación desarrollada al término de la formación.

– Existencia de actividades o pruebas de evaluación específicamente desarrolladas para valorar los resultados de aprendizaje alcanzados por el alumnado al término del proceso formativo.

– Adecuación de las actividades e instrumentos de evaluación desarrollados a la finalización del proceso de aprendizaje para medir los conocimientos, destrezas y habilidades recogidos en los objetivos (ofrecen una medición adecuada de su logro) y su complejidad y dificultad se ajustan al nivel de cualificación de la especialidad formativa (cuando se determine).

– Existencia de explicaciones claras para el alumnado sobre las actividades e instrumentos de evaluación final de forma que éste pueda comprender lo que ha de llevar a cabo y cómo se medirán sus resultados, con indicación de la forma en que se evaluarán (criterios de corrección) y, si procede, cómo y dónde remitirla.

– Existencia de una consulta accesible al alumnado sobre los resultados obtenidos en las pruebas finales de evaluación.

Tutorización y seguimiento: Se valora si el tutor-formador dispone de herramientas y procedimientos para realizar la supervisión y seguimiento del aprendizaje del alumnado.

– Existencia de monitorización o registro de la entrada y tiempo de permanencia del alumnado en la acción formativa (número de accesos/visitas al contenido/recursos y duración de la conexión), cuya consulta está accesible al tutor, entre cuyas funciones, está llevar un control de estos registros.

– Existencia de un tutor que interviene de forma explícita para incentivar e impulsar la participación del alumnado.

– Existencia, en el material de aprendizaje, de actividades de aprendizaje propuestas de forma continua y sistemática mediante las que el tutor-formador puede llevar el control y supervisar cómo evoluciona el aprendizaje de cada alumno (progreso / dificultades y ritmo de aprendizaje).

– Existencia de un registro de la participación del alumnado en las actividades de aprendizaje propuestas (traza en foros, debates, chats, etc.), cuya consulta está accesible al tutor, entre cuyas funciones, está llevar un control de los registros de participación y, a partir de la valoración que el tutor-formador hace del grado en que dicha participación se produce y del tipo y cuantía de las aportaciones del alumnado, se realiza el seguimiento de su aprendizaje forma continua y sistemática a lo largo de la especialidad formativa.

– Suministro al alumnado, al término de cada apartado o bloque de formación, de un informe de seguimiento.

– Existencia de una barra de progreso disponible por apartado o bloque de formación sobre el progreso en el aprendizaje del alumnado.

C. Dimensión organizativa:

Organización de la formación: Se valora si la formación se organiza conforme a lo establecido en el Programa formativo de la especialidad y si se aporta la documentación probatoria correspondiente.

– Validez de la tarjeta de identificación fiscal (o en el caso de trabajadores autónomos, Número de Identificación Fiscal –NIF–).

– Validez de la escritura de apoderamiento que se aporta para evidenciar que la persona que firma/presenta la solicitud de acreditación tiene poderes de representación en nombre de la entidad de formación solicitante. En el caso de trabajadores autónomos, validez de la documentación aportada para justificar la afiliación y alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la titularidad o los derechos de uso (contrato de compra, acuerdo o licencia de uso, contrato de servicios o de alquiler, derechos de explotación) de la plataforma de teleformación.

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la titularidad (declaración responsable) o los derechos de uso (contrato de compra, acuerdo o licencia de uso, contrato de servicios o de alquiler, derechos de explotación) de los materiales virtuales de aprendizaje.

– Validez de la documentación que se aporta para acreditar la implantación de sistemas de gestión de la calidad de la formación.

– En el caso de que la evaluación final de la especialidad tenga carácter presencial, de acuerdo al programa formativo correspondiente, existencia de centros presenciales para su realización y validez de la documentación que se aporta para acreditar la colaboración suscrita con los centros de sesiones presenciales, verificando que explicitan:

a) Objeto de la colaboración.

b) Identificación de los centros de formación que realizan el convenio, como mínimo, mediante su código como centro acreditado asignado en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

c) Especialidad formativa objeto del convenio, así como instalaciones y equipamientos objeto del acuerdo, capacidad y ubicación.

d) Fecha de suscripción y plazo de duración o vigencia del convenio de colaboración (no inferior a dos años).

e) Sometimiento a las actuaciones de comprobación y control que efectúen las administraciones competentes.

f) Fecha y firma de las partes que acuerdan o convengan.

ANEXO V

Seguimiento de las acciones formativas impartidas en modalidad de teleformación que se refieran a especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas

De conformidad con el artículo 17 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las acciones formativas impartidas en modalidad de teleformación que se refieran a especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas deberán ser objeto de un seguimiento y control efectivo por las administraciones competentes en sus respectivos ámbitos de gestión, que se realizará de forma virtual y presencial.

El seguimiento de carácter virtual se efectuará tanto mediante servicio web, como mediante visita virtual a la acción formativa realizada a través de la plataforma de teleformación, siguiendo las especificaciones indicadas en el presente anexo, sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento presencial que se lleven también a cabo.

A. Seguimiento mediante servicio web

El servicio web de seguimiento es la tecnología de intercambio y transferencia de información, mediante la que cada administración laboral competente, con la periodicidad que precise, se conectará automáticamente con las plataformas de teleformación para obtener datos sobre las acciones formativas que se están impartiendo.

El servicio web de seguimiento, con el protocolo de conexión (SOAP) y las especificaciones publicadas en las páginas web de los servicios públicos de empleo del

Sistema Nacional de Empleo, deberá estar implementado por las entidades de formación acreditadas e inscritas en la modalidad de teleformación.

Para efectuar el seguimiento mediante servicio web, la única fuente de información considerada válida para proporcionar datos de seguimiento será la URL de seguimiento que a este fin se consignó en la solicitud de acreditación o declaración responsable de inscripción, siendo solamente ésta la fuente que pueda proporcionar dichos datos. La entidad de formación acreditada o inscrita deberá implementar un servicio web que utilizará el Protocolo Simple Object Access Protocol (SOAP) 1.1 sobre HTTPS. Dicho servicio se ajustará a la definición WSDL publicada en las páginas web de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo. Es a este servicio web al que invocarán los sistemas de las administraciones públicas competentes.

En el seguimiento mediante servicio web, la recogida, tratamiento y cesión de los datos para el seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo referidas a especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas que se impartan en la modalidad de teleformación, se efectuará a través del correspondiente tratamiento automatizado de datos, que deberá ser creado por cada entidad de formación acreditada e inscrita de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La entidad de formación, como responsable del contenido del tratamiento, deberá informar previamente a toda persona física titular de los datos incluidos en el mismo, de la existencia de este tratamiento de datos personales, cuya exclusiva finalidad es realizar la evaluación, seguimiento y control de las acciones formativas desarrolladas por la entidad y cuyo destinatario es la administración laboral competente, recabando su consentimiento expreso para el tratamiento de los datos personales que le conciernen, así como de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición.

Cada entidad de formación deberá adoptar las medidas de índole técnica y organizativa necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal contenidos en el fichero.

La confidencialidad de los datos de seguimiento intercambiados en los servicios web quedará garantizada ejecutando el servicio a través de SSL (*Secure Sockets Layer*), a fin de que los datos se mantengan ocultos para cualquier entidad que, durante la conexión, intente tener acceso a la transmisión de estos datos.

La autentificación de cada Administración Pública competente queda garantizada mediante la utilización del estándar Web Services Security UsernameToken Profile 1.0 OASIS Standard 200401, March 2004. Se emplearán credenciales de tipo wsse: PasswordText.

Las especificaciones referidas a tipo, formato y obligatoriedad de los datos que configuran el fichero estarán disponibles en las páginas web de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

El servicio de seguimiento ofrecerá las siguientes operaciones:

– Crear el centro de formación (crearCentro), operación mediante la que cada Administración Pública competente asigna a la entidad de formación un código de propio y distintivo y le reporta los datos que la identifican y que fueron consignados en la correspondiente solicitud de acreditación o declaración responsable de inscripción.

– Obtener los datos identificativos del centro de formación (obtenerDatosCentro), operación mediante la que cada Administración Pública competente recoge los datos que identifican a la entidad de formación.

– Crear una acción formativa con su identificador (crearAccion), operación mediante la que cada Administración Pública competente asigna a la entidad de formación acreditada o inscrita un código de acción formativa y le reporta los datos que la identifican y que fueron consignados en la solicitud de autorización de la acción formativa.

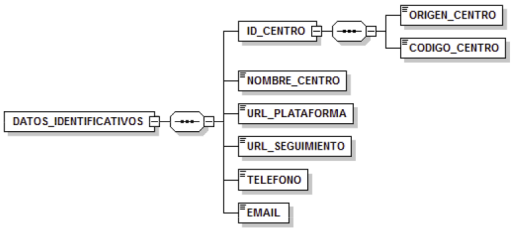
– Obtener lista de identificaciones de las acciones formativas iniciadas en el centro de formación (obtenerListaAcciones), operación mediante la que cada Administración Pública competente extrae las acciones formativas que la entidad de formación acreditada o inscrita ha comenzado.

– Obtener los datos de la acción formativa identificada en la petición (obtenerAccion), operación mediante la que cada Administración Pública competente extrae los datos referentes a una acción formativa específica.

– Eliminar la acción formativa identificada en la petición (eliminarAccion), operación mediante la que cada Administración Pública competente suprime los datos referentes a una acción formativa específica.

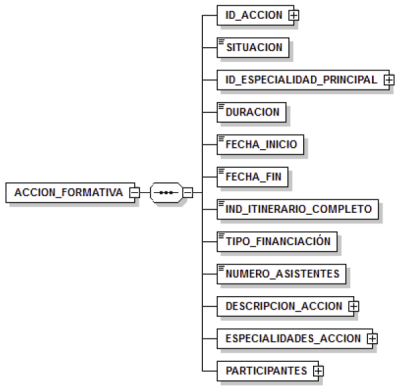
El mensaje de petición correspondiente a cada una de las operaciones antes indicadas, que identificará la operación de que se trate, será:

– Para la operación crear el centro de formación (crearCentro), los datos identificativos del centro:



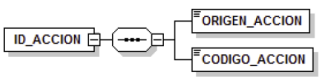
– Para la operación obtener los datos identificativos del centro de formación (obtenerDatosCentro), sin parámetros de entrada.

– Para la operación crear una acción formativa con su identificador (crearAccion), los datos referentes a dicha acción:

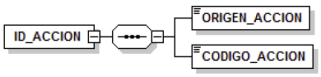


– Para la operación obtener la lista de identificaciones de las acciones formativas iniciadas en el centro de formación (obtenerListaAcciones), sin parámetros de entrada.

– Para la operación obtener los datos de la acción formativa identificada en la petición (obtenerAccion), el identificador de dicha acción:



– Para la operación eliminar una acción formativa identificada en la petición. (eliminarAccion), el identificador de dicha acción:



El mensaje de respuesta correspondiente a cada una de las operaciones del servicio de seguimiento repetirá el mensaje de entrada, añadiéndole una etiqueta <codigoRetorno> para indicar como se ha realizado la operación, así como los datos de seguimiento solicitados en la petición.

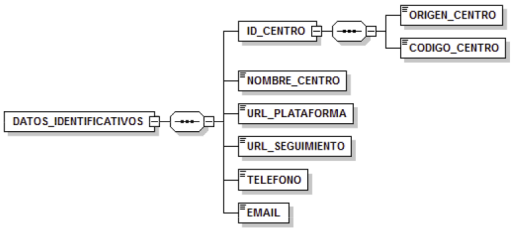
El código de retorno adopta los valores y significados que se especifican en la tabla siguiente:

CódigoRetorno	crearCentro	obtenerDatosCentro	Crear Acción	obtenerListaAcciones	obtenerAccion	eliminarAccion
-2	WS no disponible	WS no disponible	WS no disponible	WS no disponible	WS no disponible	WS no disponible
-1	Error inesperado	Error inesperado	Error inesperado	Error inesperado	Error inesperado	Error inesperado
0	Correcto	Correcto	Correcto	Correcto	Correcto	Correcto
1	Centro con acciones	–	Acción existente	Acción inexistente	Acción inexistente	Acción inexistente
2	Error en parámetro	–	Error en parámetro	–	Error en parámetro	Error en parámetro

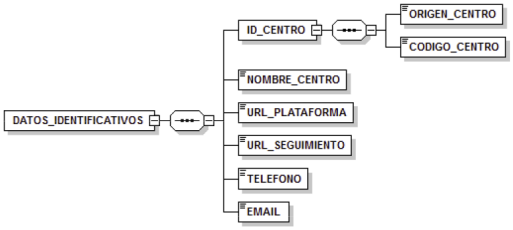
El código de retorno 2 (error en parámetro) se devolverá cuando se produzca un error debido al formato o a la ausencia de alguna etiqueta en el mensaje de entrada. ETIQUETA_ERROR tomará el valor de la etiqueta del elemento que haya provocado el error. De manera equivalente, el código de retorno -1 (error inesperado) podrá usar ETIQUETA_ERROR para indicar el tipo de error detectado. El código de retorno -2 (WS no disponible) se devolverá cuando por algún motivo controlado no se pueda atender a las peticiones de los servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Los datos de seguimiento que, junto con la etiqueta <codigoRetorno>, han de devolverse en el mensaje de respuesta de cada una de las operaciones son los siguientes:

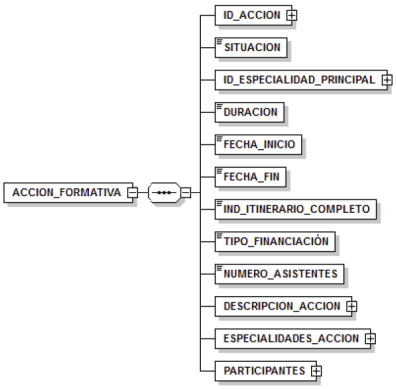
– Para la operación crear el centro de formación (crearCentro):



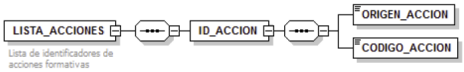
– Para la operación obtener los datos identificativos del centro de formación (obtenerDatosCentro):



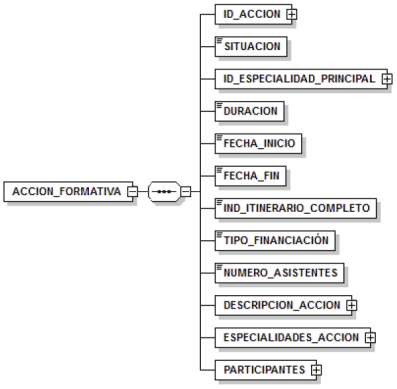
– Para la operación crear una acción formativa con su identificador (crearAccion):



– Para la operación obtener lista de identificaciones de las acciones formativas iniciadas en el centro o entidad de formación (obtenerListaAcciones):



– Para la operación obtener los datos de la acción formativa identificada en la petición (obtenerAccion):



– Para la operación eliminar los datos de la acción formativa identificada en la petición (eliminarAccion), no devuelve parámetros de salida.

Una vez que a la entidad de formación acreditada o inscrita se le asigne el correspondiente código de centro para su inclusión en el Registro de Estatal de Entidades de formación, la Administración Pública competente invocará al servicio web de seguimiento, facilitando todos los datos de identificación que el citado centro de formación hizo constar en su solicitud de acreditación o declaración responsable de inscripción, así como el código de centro asignado. Esta es la situación inicial del servicio web de seguimiento, por lo que la entidad de formación habrá de eliminar cualquier acción formativa de prueba creada en el proceso de acreditación o inscripción.

El seguimiento de cada acción formativa se realizará desde la fecha de inicio prevista en la solicitud de autorización para el desarrollo de las acciones formativas, hasta treinta días naturales después de la fecha de finalización prevista para dicha acción.

Durante este período, la información sobre cada acción formativa debe estar disponible para su obtención por la administración laboral competente, pudiéndose eliminar únicamente cuando el período de seguimiento antes señalado haya concluido.

El seguimiento se llevará a cabo con la siguiente periodicidad:

a) Al comienzo de la acción formativa, una vez que se haya producido la comunicación de inicio de la misma.

b) Durante el desarrollo de cada acción formativa, con la periodicidad que determine la administración laboral competente.

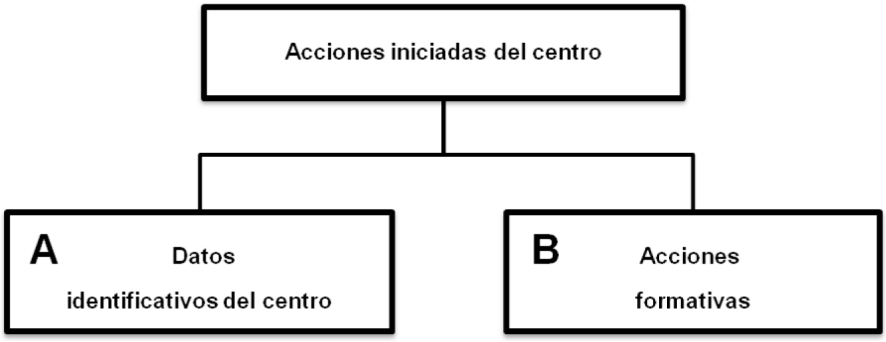
c) Después de la finalización de la acción formativa, durante los 90 días naturales siguientes a que la misma tenga lugar, al objeto de obtener los resultados alcanzados.

Una vez que la Administración Pública competente obtenga los primeros datos de seguimiento sobre la actividad formativa de una entidad de formación concreta, la sucesiva información de esta naturaleza que se obtenga eliminará y sustituirá a la registrada la vez anterior, a fin de evitar datos erróneos, inexactos o duplicados.

Los códigos de centros de formación y de especialidades formativas utilizados en el seguimiento se refieren a centros y especialidades mantenidos en el Registro Estatal de Entidades de Formación y en el Catálogo de Especialidades Formativas y, por lo tanto, su origen se codificará siempre con el valor que corresponda al servicio público de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Las fechas obligatorias de inicio y fin que deben reportarse en el seguimiento se consignarán con carácter de previsión cuando aún no hayan ocurrido, pero deberán registrarse de forma exacta (fecha real) si ya han transcurrido.

Los datos de seguimiento sobre las acciones formativas iniciadas en la entidad de formación se estructuran en dos ámbitos:



La entidad de formación deberá tener siempre informados los datos identificativos de la entidad de formación, mientras que habrá de tener informados los elementos de la acción formativa en función de su situación:

a) En el momento de la autorización de la acción formativa y cuando como resultado de la misma la Administración Pública competente le asigne un código de identificación, solicitará al servicio web de la entidad de formación su creación con los datos aportados en la solicitud de autorización:

– Datos identificativos y descripción.
– Especialidades de la acción formativa:

• Centros de sesiones presenciales.

b) Desde el momento en que se realice la comunicación de inicio de la acción formativa:

– Especialidades de la acción formativa:

• Tutores-formadores.
• Datos de uso.
• Participantes.

– Especialidad del participante.

c) Con el avance de la acción formativa, si procede:

– Participantes.

– Especialidad del participante:

• Tutorías presenciales.
• Evaluación final.
• Resultados.

Una vez transcurridos 90 días naturales desde la fecha de finalización de la acción formativa, la entidad de formación podrá considerar, si así lo estima, que dicha acción no está ya sujeta a seguimiento.

B. Seguimiento en base a visita virtual

Para realizar las visitas técnicas de seguimiento de carácter virtual será preceptivo proporcionar a cada Administración Pública competente una dirección de acceso a la plataforma, así como sus correspondientes credenciales (usuario/contraseña), con permiso de administrador, pero sin posibilidad de modificar datos.

Durante las visitas virtuales se deberá tener acceso a los informes de seguimiento que genere la plataforma de teleformación. Tales informes deben poseer estas características:

a) Han de generarse automáticamente.

b) Deben realizarse por alumno, por curso (grupo de alumnos), en el caso de las acciones formativas de certificado de profesionalidad, por módulo/s y, en su caso, unidad/es formativa/s y por los intervalos de fechas que se requieran, coincidiendo con el inicio, el desarrollo y el final de cada acción formativa.

c) Tienen que referirse a todas las áreas y servicios de la acción formativa.

d) Deben suministrar información sobre totales, medias y porcentajes.

e) Tienen que poder imprimirse y exportarse a formato CSV o XML.

f) Dependiendo de su tipo, han de ser accesibles a cada alumno, a los tutores-formadores y a la Administración Pública competente, que a través de los mismos llevará a cabo el seguimiento y control de las acciones formativas impartidas.

g) Tienen que proporcionar datos resultantes de la monitorización y traza de las actividades llevadas a cabo por el alumnado durante la formación, concretándose, como mínimo, en un registro y en un informe estadístico y gráfico de la actividad desarrollada a través de la plataforma durante el proceso formativo tanto por cada participante, como el grupo de participantes en la acción formativa, en lo que se refiere a:

– Acceso a la plataforma o a sus diferentes partes (número y porcentaje), registrando tanto la asistencia (áreas o servicios visitados y fechas y horas en las que se visitaron) como la participación del alumnado (aportaciones o intervenciones realizadas mediante las herramientas de comunicación y colaboración, mensajes enviados), y controlando los tiempos invertidos.

– Actividades de aprendizaje realizadas en cada módulo/unidad formativa (cuando proceda) y en la acción formativa en su conjunto.

– Tiempo medio invertido en la realización de cada módulo/unidad formativa (cuando proceda) y de la acción formativa en su conjunto.

– Resultados obtenidos en todos los trabajos, actividades y pruebas de evaluación (on line y, en su caso, presenciales) realizadas durante el desarrollo de la acción formativa (clasificados por módulos y unidades formativas, cuando así proceda) y puntuación media alcanzada en las mismas.

– Resultados obtenidos en las pruebas de evaluación final de módulo formativo y, en su caso unidades formativas, así como en la especialidad formativa, número y porcentaje de alumnos que las han superado y puntuación obtenida.

– Para los casos en los que se supere la prueba final de evaluación del módulo formativo (puntuación mínima de 5), puntuación final de módulos formativos (resultante de sumar la puntuación media obtenida en la evaluación durante el proceso de aprendizaje, y la puntuación obtenida en la prueba de evaluación final del módulo, ponderándolas previamente con un peso de 30% y 70% respectivamente), con indicación de la convocatoria (primera o segunda) en que la puntuación final se haya obtenido.

– Número y porcentaje de alumnos que superen cada uno de los módulos que integran la acción formativa, así como número y porcentaje de alumnos que superen la totalidad de los módulos que configuran cada acción formativa.

– Número y porcentaje de alumnos que superen el módulo de formación práctica en centros de trabajo.

h) Deben facilitar, como mínimo, los siguientes datos sobre el alumnado participante, los tutores formadores y las acciones formativas impartidas:

– Perfil del alumnado (sexo; edad; nivel formativo; situación laboral; provincia/Comunidad Autónoma de residencia/trabajo; medio de conocimiento de la acción formativa; experiencia anterior en la realización de cursos on line; razones por las que se elige un curso en modalidad de teleformación; valoración general sobre la modalidad. Y para el caso de alumnado ocupado, categoría profesional, tamaño de su empresa, horario de la acción formativa).

– Altas, modificaciones y bajas del alumnado por módulo y acción formativa y fechas en las que se produjeron.

– Número y porcentaje de alumnos de inician, que completan y que abandonan cada módulo/acción formativa, con clasificación de las causas/motivos de la baja.

– Perfil de tutores-formadores de las acciones formativas impartidas (sexo, edad, nivel formativo, tiempo de experiencia profesional como docente, tiempo de experiencia profesional como docente de formación on line, tiempo de experiencia profesional en el ámbito de la unidad de competencia que imparte, competencia docente, situación contractual con el centro de formación –personal de plantilla o contratado para la impartición–).

– Identificación de las acciones formativas desarrolladas: número por Familia/Área Profesional y por nivel de cualificación, por Comunidad Autónoma y fechas de realización; número de módulos formativos impartidos por certificado de profesionalidad, por Familia/Área Profesional y por nivel de cualificación; número de unidades formativas impartidas por módulo formativo, por certificado de profesionalidad y por Familia/Área Profesional.

ANEXO VI

Modelo de Proyecto formativo para acciones de formación dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad

Índice

1. Datos de la entidad de formación que solicita acreditación..... pag.
2. Caracterización de la acción formativa..... pag.
3. Organización y gestión de la acción formativa..... pag.

3.1 Selección del alumnado..... pag.
3.2 Perfil de los tutores-formadores intervinientes..... pag.
3.3 Recursos materiales y humanos..... pag.
3.4 Titularidad del centro y de las instalaciones equipos, talleres o campos de práctica objeto de acreditación (modalidad presencial) o de la plataforma de formación y del material virtual de aprendizaje (modalidad de teleformación)..... pag.
3.5 Sistemas de gestión de la calidad de la formación..... pag.

4. Proceso formativo..... pag.

4.1 Planificación didáctica..... pag.
4.2 Programaciones didácticas..... pag.
4.3 Planificaciones de la evaluación..... pag.

Modalidad presencial

1. DATOS DE LA ENTIDAD DE FORMACIÓN QUE SOLICITA ACREDITACIÓN	
Nombre/Razón social	**CIF/NIF/NIE**
Sede social	

2. CARACTERIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA	
Código	**Denominación**

Relación de módulos y unidades formativas	**Duración**	**Nº de formadores**
MF *(Código y denominación)*		
UF *(Código y denominación)*		
UF *(Código y denominación)*		
MF *(Código y denominación)*		
MF *(Código y denominación)*		

Módulo de formación práctica en centros de trabajo	**Duración**
(Código y denominación)	

3. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA
Selección del alumnado *Informar sobre el procedimiento de solicitud, inscripción, selección y matriculación del alumnado, indicando plazos, así como sobre los medios para la difusión de la acción formativa.*
Perfil de los formadores intervinientes (*incluyendo declaración responsable del solicitante comprometiéndose a disponer de formadores que cumplan las prescripciones y requisitos establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero***)**
Recursos materiales y humanos *Especificar los recursos materiales necesarios para el desarrollo de la formación, así como los recursos humanos que se emplearán, indicando su estructura organizativa, funciones y tareas (equipo de formadores, personal administrativo y de gestión de la acción formativa, etc.).*
Titularidad del centro y de las instalaciones equipos, talleres o campos de práctica objeto de acreditación

Sistemas de gestión de la calidad de la formación	
4. PROCESO FORMATIVO [1]	
Planificación didáctica (curso completo)	*Según formato del Anexo III*
Programaciones didácticas (Por módulo/UF)	*Según formato del Anexo IV*
Planificaciones de la evaluación (Por módulo/UF)	*Según formato del Anexo V*

[1] La planificación didáctica, la programación didáctica de cada módulo formativo y la planificación de la evaluación del aprendizaje se realizarán siguiendo, respectivamente, los formatos y modelos establecidos en los Anexos III, IV y V de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre.

Modalidad de teleformación

1. Datos de la entidad de formación que solicita acreditación	
Nombre	**CIF/NIF/NIE**
Sitio WEB	

2. Caracterización de la acción formativa	
Código	**Denominación**

Relación de módulos y unidades formativas	**Duración**	**Nº de tutores-formadores**
MF *(Código y denominación)*		
UF *(Código y denominación)*		
UF *(Código y denominación)*		
MF *(Código y denominación)*		
MF *(Código y denominación)*		

Módulo de formación práctica en centros de trabajo	**Duración**
(Código y denominación)	

3. Organización y gestión de la acción formativa

Selección del alumnado

Informar sobre el procedimiento de solicitud, inscripción, selección y matriculación del alumnado, indicando plazos, así como sobre los medios existentes para la difusión de la acción formativa.

Perfil de los tutores-formadores intervinientes (*incluyendo declaración responsable del solicitante comprometiéndose a disponer de formadores que cumplan las prescripciones y requisitos establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero*)

Recursos materiales y humanos

Especificar los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de la formación (plataforma de teleformación que soporta la acción formativa (infraestructura, software (LMS), servicios y soporte) software de apoyo, hardware; infraestructura de red, etc.), así como los recursos humanos que se emplearán, indicando su estructura organizativa, funciones y tareas (equipo de tutores-formadores, personal de administración, funcionamiento y mantenimiento de la plataforma de teleformación, personal administrativo y de gestión de la acción formativa, etc.).

Titularidad de la plataforma de formación y del material virtual de aprendizaje	
Sistemas de gestión de la calidad de la formación *Incluir certificación del sistema de gestión de calidad implantado o documento que acredite su implantación.*	
4. Proceso formativo [2]	
Planificación didáctica (curso completo)	*Según formato del Anexo III*
Programaciones didácticas (Por módulo/UF)	*Según formato del Anexo IV*
Planificaciones de la evaluación (Por módulo/UF)	*Según formato del Anexo V*

[2] La planificación didáctica, la programación didáctica de cada módulo formativo y la planificación de la evaluación del aprendizaje se realizarán siguiendo, respectivamente, los formatos y modelos establecidos en los Anexos III, IV y V de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre.

§ 15

Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
«BOE» núm. 63, de 14 de marzo de 2019
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2019-3642

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, ha acometido una reforma integral de dicho sistema para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social, a fin de consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad, teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros de la Unión Europea.

Esta Ley tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad; contribuir a la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación laboral; y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores, de conformidad con el marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Dicha Ley 30/2015, de 9 de septiembre, ha sido desarrollada por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que ha establecido la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

El mencionado Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, no agota el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, pues para determinados aspectos, como indica su preámbulo, se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma.

En este marco normativo, entre los instrumentos clave de difusión, transparencia y garantía de calidad del Sistema de Formación Profesional para el empleo, se contemplan el Registro Estatal de Entidades de Formación y el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados. Ambos instrumentos están estrechamente relacionados, ya que la inscripción y/o acreditación de las entidades de formación, así como la formación que se imparte en el marco del citado sistema, ha de ajustarse a lo especificado en las especialidades formativas del Catálogo.

Por otra parte, tanto la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, como la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, han efectuado una reforma integral y estructural para ordenar y racionalizar

la actuación de las Administraciones tanto externamente, con los ciudadanos y empresas, como internamente, respecto del funcionamiento interno de cada Administración y las relaciones entre ellas. En estas normas se establece que la tramitación electrónica debe constituir la actuación habitual de las Administraciones en la gestión de los procedimientos administrativos, a fin de dar mejor cumplimiento a los principios constitucionales de eficacia y eficiencia en el uso de los recursos públicos y de seguridad jurídica de los interesados. Asimismo se establece el principio de colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas y la obligación de que las Administraciones Públicas se relacionen entre sí por medios electrónicos.

De acuerdo con lo anterior, considerando el nuevo marco normativo de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y la necesidad de disponer como instrumento de transparencia y difusión del sistema de información de la formación profesional para el empleo del Catálogo de Especialidades Formativas, así como la necesidad de su actualización permanente mediante medios ágiles para la incorporación al mismo de nuevas especialidades formativas y la respuesta a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes, así como la necesaria revisión periódica de las mismas, cuyos resultados se reflejarán en el citado Catálogo, han motivado la presente disposición, que tiene por objeto cumplir el mandato que establece el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Asimismo, mediante esta orden se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 3.4 y 38.3.b) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que disponen que mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá la estructura del Catálogo de Especialidades Formativas, así como los procedimientos para su actualización permanente a que se refiere el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, incluyendo el procedimiento para el alta, modificación, baja y reactivación de especialidades en el citado Catálogo, de manera que responda con agilidad a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes.

De esta manera, la estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas se utilizará en la programación y ejecución de las acciones formativas dentro del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

A efectos de la programación formativa se considerarán áreas prioritarias las dirigidas a anticipar las necesidades de cualificación del sistema productivo así como a cubrir las necesidades actuales y las orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores y/o con mejores perspectivas de empleo o necesidades vinculadas con los sectores productivos que tengan regulaciones específicas, de conformidad con lo que establezcan al respecto el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Por todo ello, con la finalidad de establecer un marco jurídico, estable y común para todos, que contribuya a reforzar la coordinación, la colaboración y la cooperación de los diferentes actores y Administraciones Públicas que participan en el Sistema de Formación Profesional para el empleo, garantizando de este modo la necesaria unidad de mercado, la presente disposición regula la estructura, contenido y procedimiento de actualización del Catálogo de Especialidades Formativas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

En consonancia con este objetivo y a tenor de lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respecto al desarrollo de instrumentos de cooperación que garanticen su compatibilidad informática e interconexión en la comunicación y transmisión telemática de los asientos registrales, la presente orden se ajusta a los principios que deben regir las relaciones entre las Administraciones Públicas para asegurar su debida coordinación, mediante la definición conjunta, a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, de los protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la inclusión en dicho sistema de la información contenida en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Así mismo, se ha tenido en cuenta la necesidad de satisfacer el derecho de acceso a los archivos y registros públicos, según lo previsto en la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, y lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así como, en lo que resulte de aplicación, en el

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

Esta orden se dicta en desarrollo parcial del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de acuerdo con las disposiciones ya mencionadas del mismo, y en cuya disposición final cuarta se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de dicho real decreto.

En el proceso de elaboración de esta orden han sido consultadas las Comunidades Autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La presente orden cumple con los principios de buena regulación, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El objeto de esta orden es regular la estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas y el procedimiento para su gestión y actualización, de manera que responda con agilidad a las demandas de formación de los sectores y ocupaciones emergentes, según lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y en los artículos 3.4 y 38.3.b) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada Ley.

Así mismo, se establecen los mecanismos para la difusión, seguimiento y evaluación del citado Catálogo, con objeto de asegurar su calidad y el cumplimiento de sus finalidades.

2. El Catálogo de Especialidades Formativas tiene validez y es de aplicación en todo el territorio nacional y contendrá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3.b) de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, en la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del citado Catálogo, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización.

Artículo 2. *Naturaleza y finalidades del Catálogo de Especialidades Formativas.*

1. El Catálogo de Especialidades Formativas es uno de los instrumentos de transparencia y difusión del sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo, e incluye la ordenación de toda la oferta de formación, formal y no formal, desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Se entiende por oferta de formación formal la constituida por especialidades formativas dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, y los respectivos reales decretos por los que se establecen dichos certificados de profesionalidad. El resto de especialidades del Catálogo no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad constituyen la oferta de formación no formal.

Las especialidades formativas podrán ofertarse de forma independiente o mediante la configuración de itinerarios formativos, según se indica en el punto 1 del artículo 3.

2. Las finalidades del Catálogo de Especialidades Formativas son las siguientes:

a) Adecuar y actualizar la oferta de formación profesional para el empleo, considerando la prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual, previstos en los artículos 4 y 5 de Ley 30/2015, de 9 de septiembre, así como los resultados del

seguimiento, control y evaluación de la formación u otras fuentes de información de los Servicios Públicos de Empleo.

b) Ser el referente común para la programación de las acciones formativas en todas las iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, excepto las dirigidas a la formación programada por las empresas para sus trabajadores.

c) Ser un referente en los procesos de la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación en los registros de las Administraciones Públicas competentes, cuando estas reúnan los requisitos especificados en el Catálogo, según se establece en el artículo 15 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

d) Facilitar el seguimiento, evaluación y mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, considerando lo establecido en los programas de las especialidades formativas que configuran el Catálogo y los resultados alcanzados en la impartición de las correspondientes acciones formativas.

e) Favorecer los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas en la formación formal, mediante la certificación de módulos superados y de expedición de los certificados de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables, que se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador; y en la formación no formal, mediante la expedición de los diplomas acreditativos o de los certificados de asistencia, como corresponda en cada caso, según lo recogido en el artículo 7 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

f) Ser un instrumento de apoyo para la orientación profesional realizada por los Servicios Públicos de Empleo, mediante la utilización del Catálogo para el diseño de itinerarios personalizados para el empleo y la identificación de itinerarios formativos cuando se precise, para los usuarios de dichos servicios, en la búsqueda de oportunidades de formación y/o empleo acordes a su perfil, de acuerdo con lo establecido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aprobada por Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, y su normativa de desarrollo.

g) Contribuir a la transparencia y unidad del mercado laboral y a la movilidad de las personas trabajadoras.

Artículo 3. *Contenido y estructura del Catálogo de Especialidades Formativas.*

1. El Catálogo contendrá las especialidades formativas para configurar las ofertas del Sistema de Formación Profesional para el empleo, teniendo en cuenta sus distintas modalidades de impartición; presencial, teleformación y mixta.

Se entiende por especialidad formativa la agrupación de competencias profesionales, contenidos, y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines, o a la adquisición de competencias transversales necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional.

El Catálogo incluirá también los itinerarios formativos que se establezcan mediante la combinación de distintas especialidades de formación formal y/o no formal. En los itinerarios que incluyan especialidades correspondientes a certificados de profesionalidad esta combinación también podrá realizarse seleccionando módulos independientemente.

Cada Administración competente, a partir del Catálogo, configurará la oferta formativa que mejor se ajuste a las necesidades y prioridades de su ámbito de gestión.

2. El Catálogo se estructura en las familias profesionales y niveles de cualificación establecidos en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Cada familia profesional, a su vez, está estructurada en áreas profesionales, según criterios de afinidad de la competencia profesional. La relación de familias profesionales y las correspondientes áreas profesionales se recoge en el Anexo 1.

Por consiguiente, cada especialidad formativa está adscrita a una familia y área profesional, y tiene asignado un determinado nivel de cualificación (niveles 1, 2, 3, 4 y 5).

Aquellas especialidades que tengan carácter transversal respecto a varias familias profesionales, tendrán una adscripción diferenciada de carácter intersectorial.

Así mismo, cada itinerario formativo tendrá una adscripción diferenciada como especialidad dentro del Catálogo, ya que dicho itinerario puede combinar especialidades o módulos que, en su caso, pertenezcan a diferentes familias o áreas profesionales, así como a distintos niveles de cualificación.

3. El Catalogo se soportará en un sistema informático compatible e integrado con las aplicaciones de gestión de la formación pertenecientes a los distintos Servicios Públicos de Empleo.

Artículo 4. *Caracterización de las especialidades formativas.*

1. Cada especialidad formativa estará caracterizada por unas variables de identificación y unas especificaciones técnico-pedagógicas sobre la formación correspondiente a la misma que, entre otros aspectos, incluirán especificaciones relativas a requerimientos mínimos tanto del personal docente y de los participantes, como de las instalaciones y equipamientos necesarios para su impartición y evaluación.

2. Las variables de identificación permitirán tipificar cada especialidad formativa en relación a una serie de parámetros y de manera que se facilite, entre otros aspectos, el enfoque de gestión por competencias profesionales, según se recoge en el artículo 4.1.j) del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, y en la línea de los nuevos instrumentos europeos.

Los parámetros para la identificación de cada especialidad se indican en el apartado c) del anexo 2.

3. Las especificaciones técnico-pedagógicas estarán referidas a los parámetros que caracterizan la formación y el contexto formativo, considerando si la especialidad está vinculada o no a certificados de profesionalidad.

Estos parámetros se recogen en el apartado d) del anexo 2.

4. A partir de dichas variables y especificaciones, y mediante el sistema informático de gestión del Catálogo, se configurará para cada especialidad no vinculada a certificados de profesionalidad, el correspondiente programa formativo, que será aplicado en la impartición de la formación.

Las variables que conformarán el citado programa formativo se recogen en el anexo 5.

Para la caracterización de las especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad se aplicará lo establecido en la correspondiente normativa reguladora de los mismos.

5. Las especialidades formativas llevarán asociados los módulos económicos correspondientes, entendiéndose por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública.

En este sentido, para cada especialidad se recogerán en el Catálogo los módulos económicos específicos, que se fijen y actualicen reglamentariamente, con sus límites máximo y mínimo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en la normativa de desarrollo, en materia de financiación de la oferta formativa, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

En las especialidades formativas para las que no se hayan establecido módulos económicos específicos serán de aplicación los módulos económicos genéricos máximos que se establezcan en la normativa de desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, en materia de financiación de la oferta formativa.

Artículo 5. *Desarrollo y actualización del Catálogo de Especialidades Formativas.*

1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las Comunidades Autónomas, según lo establecido en el artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el desarrollo y la actualización permanente del Catálogo, con objeto de responder de forma ágil a las necesidades de formación de las personas trabajadoras, de las empresas y del sistema productivo, considerando las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes.

2. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de la prospección y detección de necesidades formativas plasmados en el escenario plurianual, y recogidos en el correspondiente informe anual, que de forma permanente realizará el Observatorio del

Servicio Público de Empleo Estatal en coordinación y cooperación con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, y en particular las estructuras paritarias sectoriales, y con la colaboración de otros departamentos ministeriales, de observatorios y de expertos en la materia, tal y como se recoge en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Asimismo, las Comunidades Autónomas, considerando el escenario plurianual antes referido, tendrán en cuenta los resultados de la prospección y detección de necesidades formativas que realicen en su ámbito territorial, de acuerdo con los sistemas y procedimientos que puedan establecer.

3. El desarrollo y actualización del Catálogo implicará los procesos de alta, modificación, baja y reactivación de especialidades, incluidos los itinerarios formativos, en los términos contemplados en el artículo 6 para la gestión del Catálogo, que tendrán que estar justificados y responder a una necesidad concreta identificada por los Servicios Públicos de Empleo, bien directamente o bien a través de otros actores del sistema, como Administraciones; Centros de Referencia Nacional; Estructuras Paritarias sectoriales y demás agentes del artículo 10.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo; entidades de formación y empresas.

4. Los Centros de Referencia Nacional proporcionarán apoyo técnico-metodológico para el desarrollo y actualización del Catálogo, cuando los Servicios Públicos de Empleo se lo soliciten, así como propuestas de nuevas especialidades formativas relacionadas con la familia o área profesional asignadas. Podrán asimismo colaborar en la prospección y detección de necesidades formativas.

5. Las especialidades formativas vinculadas a certificados de profesionalidad serán elaboradas y actualizadas, por el Servicio Público de Empleo Estatal en colaboración con los Centros de Referencia Nacional, a partir de las cualificaciones incorporadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales o siempre que se modifiquen o actualicen las mismas, según el procedimiento de elaboración y actualización de los certificados de profesionalidad previsto en el artículo 7 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

6. En cualquier caso, se efectuará una revisión periódica de las especialidades formativas del Catálogo en un plazo no superior a cinco años a partir de su inclusión en el mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 6. *Gestión del Catálogo.*

1. La gestión de los procesos de alta, modificación, baja y reactivación de especialidades, incluidos los itinerarios formativos, será realizada por los Servicios Públicos de Empleo, tanto estatal como autonómicos, mediante el sistema informático de gestión del Catálogo de Especialidades que el Servicio Público de Empleo Estatal habilitará a tal efecto y pondrá a disposición de las Comunidades Autónomas.

Este dispositivo se enmarca en los sistemas de información desarrollados por el Servicio Público de Empleo Estatal, que se encuentran interconectados con los sistemas de los servicios públicos de empleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las Comunidades Autónomas, definirá los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para el desarrollo y la puesta en marcha del Catálogo de Especialidades Formativas.

El marco de coordinación y cooperación para la definición de los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos para el desarrollo y puesta en marcha del Catálogo de Especialidades Formativas se llevará a cabo a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, regulado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

2. Cada Servicio Público de Empleo podrá realizar directamente, a través del sistema informático, las propuestas de alta, modificación y baja de especialidades, incluidos los itinerarios formativos, que en todos los casos tendrán que estar justificadas.

3. Para los procesos de alta y modificación de especialidades formativas se contemplarán los apartados detallados en el anexo 2.

En la propuesta de alta se realizarán previamente las comprobaciones necesarias para evitar duplicidades, considerando que la denominación de la nueva especialidad no coincida

con otra ya existente o que sus especificaciones técnico-pedagógicas sean tan similares que no proceda su inclusión como nueva especialidad.

En la propuesta de modificación de una especialidad, la especialidad modificada mantendrá su código de identificación y cada actualización que experimente se considerará una versión distinta de la misma, quedando registradas en el sistema informático las fechas en las que se ha generado cada versión.

La propuesta de modificación de una especialidad conllevará a su vez la propuesta de baja de su versión anterior aunque, hasta que la baja no sea efectiva y, por tanto, se consolide la nueva versión, podrán coexistir simultáneamente ambas versiones.

Las nuevas especialidades dadas de alta, así como las modificadas, tendrán validez efectiva en el Catálogo a partir de la fecha de su propuesta de alta o de modificación, y un periodo de vigencia máximo de cinco años desde dicha fecha que, en su caso, podrá ser ampliado por la Comisión Técnica recogida en el artículo 8.

Para la baja y reactivación de una especialidad o versión modificada de la misma se aplicará el procedimiento recogido en el apartado 4 de este mismo artículo.

4. La baja de especialidades y, en su caso, la reactivación de las especialidades dadas de baja, también tendrán que estar justificadas, y contemplarán los apartados detallados en el anexo 4.

La propuesta de baja de una especialidad se llevará a cabo cuando vaya a finalizar su periodo de vigencia y no haya sido ampliado, así como cuando la especialidad esté obsoleta, ya no responda a las necesidades de formación que causaron su alta, se quiera sustituir por otra de nueva creación, modificar con una nueva versión, o cuando haya otros motivos justificados.

No obstante, la baja de una especialidad, independientemente del motivo que la justifique, en ningún caso será efectiva en la fecha de su propuesta de baja, siendo necesaria la aceptación de la misma por parte de la Comisión Técnica y, además, que transcurran doce meses desde dicha aceptación, pudiendo la Comisión Técnica ampliar este plazo.

El sistema informático comunicará automáticamente, con seis meses de antelación, la propuesta de especialidades que causarán baja por finalizar el periodo máximo de vigencia.

En los casos en los que proceda podrá reactivarse una especialidad que hubiera causado baja, con objeto de que pueda volver a utilizarse en la gestión de las ofertas de formación, registrándose en el sistema informático la fecha de reactivación. La especialidad reactivada tendrá validez efectiva a partir de la fecha de la propuesta de reactivación.

5. Las propuestas de alta, modificación, baja y reactivación de especialidades se comunicarán a través del sistema informático de gestión del Catálogo.

En el caso de que algún Servicio Público de Empleo no esté conforme con la propuesta comunicada, realizará las observaciones correspondientes a través de dicho sistema informático, en el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se produzca la comunicación.

Transcurrido este plazo, el Servicio Público de Empleo que realizó la propuesta, en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal, será el responsable de proporcionar una respuesta, en el plazo máximo de treinta días hábiles, respecto a la situación final de la especialidad.

Cuando tras el plazo de observaciones no proceda mantener el alta o modificación de una especialidad, la Administración proponente la anulará siempre y cuando la nueva especialidad o versión no haya sido todavía programada. En el caso de que ya lo hubiera sido, la citada Administración tendría que realizar una propuesta de baja, tal como se indica en el apartado 4 de este mismo artículo.

Si procede mantener la propuesta de modificación de una especialidad, la nueva versión no se consolidará hasta que la Comisión Técnica no acepte la baja de la versión anterior y transcurran doce meses de dicha aceptación.

Por otra parte, en el caso de las propuestas de baja y reactivación, y una vez transcurrido el plazo de observaciones, la Administración proponente anulará las propuestas de baja y reactivación que no proceda mantener, siempre y cuando, en este último caso, no se haya programado la especialidad reactivada. Si esta ya se hubiera programado, dicha

Administración aplicará el procedimiento establecido para que cause baja, tal y como se recoge en el apartado 4 citado anteriormente.

6. Para el alta, baja y reactivación de itinerarios formativos se seguirá el mismo procedimiento que para el resto de especialidades, considerando en este caso lo establecido en los anexos 3 y 4.

Cuando en un itinerario formativo ya existente se quieran suprimir o añadir especialidades completas o módulos independientes de certificados de profesionalidad, se tendrá que dar de alta un nuevo itinerario, no considerándose estos cambios como una modificación del existente.

La modificación de un itinerario formativo se producirá cuando se modifique alguna de las especialidades que lo configuran, dando lugar a una nueva versión del itinerario que será efectiva desde el momento en el que sean efectivas las especialidades modificadas.

En este sentido, el sistema informático identificará los itinerarios en los que repercute dicha modificación de especialidades con objeto de incorporar a los mismos las nuevas versiones de las especialidades modificadas.

No obstante, la consolidación de la nueva versión del itinerario formativo modificado no se producirá hasta que la Comisión Técnica acepte las bajas de las versiones anteriores de las especialidades del mismo que han sido modificadas.

Por otra parte, el sistema informático identificará los itinerarios formativos afectados por la baja de alguna de las especialidades que los configuran. El itinerario se mantendrá en el Catálogo hasta que sea efectiva la baja de alguna de dichas especialidades, en cuyo caso el itinerario también causará baja efectiva.

Así mismo, los itinerarios que incluyan módulos de certificados de profesionalidad de forma independiente, causarán baja efectiva cuando, como consecuencia de la actualización de dichos certificados, se hayan suprimido los citados módulos.

7. Los Servicios Públicos de Empleo notificarán las modificaciones y bajas de especialidades a las entidades y centros de formación que estén inscritos y/o acreditados en las mismas en su respectivo territorio, en el momento que hayan sido aceptadas por la Comisión Técnica.

Cuando una especialidad cause baja las entidades o centros de formación inscritos y/o acreditados en la misma también causarán baja automática en los registros de centros y entidades correspondientes respecto de la especialidad dada de baja. En el caso de que se modifique la especialidad, los centros y entidades de formación afectados tendrán que actualizar sus condiciones de inscripción y/o acreditación en los correspondientes registros.

8. El Servicio Público de Empleo Estatal, de oficio, realizará los procesos de alta, modificación y baja de las especialidades que configuran el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, siguiendo la normativa reguladora que sea de aplicación.

Artículo 7. *Difusión del Catálogo de Especialidades Formativas.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal publicará en su página web el Catálogo de Especialidades Formativas, favoreciendo su difusión para el logro de sus finalidades, así como las actualizaciones que se produzcan en el mismo.

2. Con relación a los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo, y desde un enfoque de gestión de competencias, el Catálogo facilitará la búsqueda de oportunidades de formación por competencias, por ocupaciones y por tipo de formación.

Artículo 8. *Calidad del Catálogo. Seguimiento y control.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo garantizarán la calidad del Catálogo considerando, en las especialidades que lo integran, tanto su ajuste a las necesidades formativas detectadas como la adecuación de sus especificaciones técnico-pedagógicas para responder a las mismas.

A estos efectos se llevará a cabo una actuación coordinada de los Servicios Públicos de Empleo, creándose para ello una Comisión Técnica constituida por representantes del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

La Comisión Técnica, que se reunirá al menos dos veces al año, establecerá las fechas y protocolos a seguir para el mantenimiento y actualización del Catálogo.

2. Para realizar el seguimiento y control del Catálogo, el sistema informático para su gestión estará en conexión con los sistemas informáticos de los Servicios Públicos de Empleo utilizados en la programación de las ofertas, así como en la evaluación, seguimiento y control de la calidad de la formación.

En este sentido, para las especialidades del Catálogo se contemplarán también las siguientes variables, que proporcionarán información sobre la trazabilidad de dichas especialidades con relación a su uso en la programación de las ofertas de formación, y a su adecuación en la ejecución de la formación:

a) Áreas prioritarias: Se identificarán las especialidades formativas que pertenecen a las áreas prioritarias establecidas para un determinado periodo.

b) Iniciativas de formación y tipos de programas: Para cada especialidad se registrarán las iniciativas y tipo de programa en los que ha intervenido.

c) Valoración de las especialidades: Se dispondrá de información sobre el funcionamiento de las especialidades para valorar su calidad por parte de distintos agentes, como las entidades o centros de formación y los participantes en la misma.

Disposición adicional primera. *Evolución del Fichero de Especialidades Formativas.*

El Catálogo de Especialidades Formativas evolucionará a partir del actual Fichero de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal, adecuándose en todos los aspectos necesarios para ajustarse a las finalidades del citado Catálogo.

La citada adecuación será realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas.

Disposición adicional segunda. *Bajas de especialidades con resolución de concesión o autorización de la actividad formativa.*

La baja de una especialidad, incluidas las dirigidas a la obtención de certificados, no afectarán, a efectos de su impartición, hasta la finalización de la acción formativa, y acreditación, en su caso, a aquellas especialidades incluidas en acciones formativas que hayan sido objeto de una resolución de concesión o autorización.

Disposición transitoria única. *Gestión por el Servicio Público de Empleo Estatal.*

Hasta en tanto se habilite por el Servicio Público de Empleo Estatal el sistema informático de gestión del Catálogo de Especialidades Formativas previstos en esta orden, y sea puesto a disposición de las Comunidades Autónomas, la actualización del citado Catálogo y las correspondientes altas y bajas de especialidades, se continuarán realizando por el Servicio Público de Empleo Estatal, utilizando el procedimiento establecido en la Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas. La adecuación del sistema informático se podrá realizar de acuerdo con lo establecido en esta orden, en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la entrada en vigor de la misma.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria única relativa a la gestión por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente orden se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y la competencia exclusiva para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, respectivamente.

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de esta orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Esta orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXOS

- Anexo 1. Familias y Áreas Profesionales.
- Anexo 2. Propuesta de alta o modificación de especialidad formativa.
- Anexo 3. Propuesta de alta de itinerario formativo.
- Anexo 4. Propuesta de baja o reactivación de especialidad o itinerario formativo.
- Anexo 5. Programa formativo.

ANEXO 1

Familias y Áreas Profesionales

Familia Profesional	Áreas Profesionales	
	Códigos	Denominación
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.	ADGD	ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA.
	ADGG	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
	ADGN	FINANZAS Y SEGUROS.
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS.	AFDA	ACTIVIDADES FÍSICO DEPORTIVAS RECREATIVAS.
	AFDP	PREVENCIÓN Y RECUPERACIÓN.
AGRARIA.	AGAJ	JARDINERÍA.
	AGAN	GANADERÍA.
	AGAR	FORESTAL.
	AGAU	AGRICULTURA.
ARTES GRÁFICAS.	ARGA	ACTIVIDADES Y TÉCNICAS GRÁFICAS ARTÍSTICAS.
	ARGC	ENCUADERNACIÓN INDUSTRIAL.
	ARGG	DISEÑO GRÁFICO Y MULTIMEDIA.
	ARGI	IMPRESIÓN.
	ARGN	EDICIÓN.
	ARGP	PREIMPRESIÓN.
	ARGT	TRANSFORMACIÓN Y CONVERSIÓN EN INDUSTRIAS GRÁFICAS.
ARTES Y ARTESANÍAS.	ARTA	ARTESANÍA TRADICIONAL.
	ARTB	JOYERÍA Y ORFEBRERÍA.
	ARTG	FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INSTRUMENTOS MUSICALES.
	ARTN	VIDRIO Y CERÁMICA ARTESANAL.
	ARTR	RECUPERACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO ARTÍSTICOS.
	ARTU	ARTES ESCÉNICAS.
COMERCIO Y MARKETING.	COML	LOGÍSTICA COMERCIAL Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE.
	COMM	MARKETING Y RELACIONES PÚBLICAS.
	COMT	COMPRAVENTA.
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL.	EOCB	ALBAÑILERÍA Y ACABADOS.
	EOCE	ESTRUCTURAS.
	EOCJ	COLOCACIÓN Y MONTAJE.
	EOCO	PROYECTOS Y SEGUIMIENTO DE OBRAS.
	EOCQ	MAQUINARIA DE CONSTRUCCIÓN.
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA.	ELEE	INSTALACIONES ELÉCTRICAS.
	ELEM	MÁQUINAS ELECTROMECÁNICAS.
	ELEQ	EQUIPOS ELECTRÓNICOS.
	ELES	INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIÓN.

Familia Profesional	Áreas Profesionales	
	Códigos	Denominación
ENERGÍA Y AGUA.	ENAA	AGUA.
	ENAC	EFICIENCIA ENERGÉTICA.
	ENAE	ENERGÍAS RENOVABLES.
	ENAL	ENERGÍA ELÉCTRICA.
	ENAS	GAS.
FABRICACIÓN MECÁNICA.	FMEA	CONSTRUCCIONES AERONÁUTICAS.
	FMEC	CONSTRUCCIONES METÁLICAS.
	FMEF	FUNDICIÓN.
	FMEH	OPERACIONES MECÁNICAS.
	FMEM	PRODUCCIÓN MECÁNICA.
HOSTELERÍA Y TURISMO.	HOTA	ALOJAMIENTO.
	HOTJ	JUEGOS DE AZAR.
	HOTR	RESTAURACIÓN.
	HOTT	TURISMO.
	HOTU	AGROTURISMO.
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.	IEXD	PIEDRA NATURAL.
	IEXM	MINERÍA.
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES.	IFCD	DESARROLLO.
	IFCM	COMUNICACIONES.
	IFCT	SISTEMAS Y TELEMÁTICA.
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO.	IMAI	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES.
	IMAQ	MAQUINARIA Y EQUIPO INDUSTRIAL.
	IMAR	FRÍO Y CLIMATIZACIÓN.
IMAGEN PERSONAL.	IMPE	ESTÉTICA.
	IMPQ	PELUQUERÍA.
IMAGEN Y SONIDO.	IMSE	ESPECTÁCULOS EN VIVO.
	IMST	PRODUCCIONES FOTOGRÁFICAS.
	IMSV	PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL.
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS.	INAD	ALIMENTOS DIVERSOS.
	INAE	LÁCTEOS.
	INAF	PANADERÍA PASTELERÍA, CONFITERÍA Y MOLINERÍA.
	INAH	BEBIDAS.
	INAI	CÁRNICAS.
	INAJ	PRODUCTOS DE LA PESCA.
	INAK	ACEITES Y GRASAS.
	INAV	CONSERVAS VEGETALES.
MADERA, MUEBLE Y CORCHO.	MAMA	TRANSFORMACIÓN MADERA Y CORCHO.
	MAMB	INSTALACIÓN Y AMUEBLAMIENTO.
	MAMD	PRODUCCIÓN CARPINTERÍA Y MUEBLE.
MARÍTIMO PESQUERA.	MAPB	BUCEO.
	MAPN	PESCA Y NAVEGACIÓN.
	MAPU	ACUICULTURA.
QUÍMICA.	QUIA	ANÁLISIS Y CONTROL.
	QUIE	PROCESO QUÍMICO.
	QUIM	FARMAQUÍMICA.
	QUIO	PASTA, PAPEL Y CARTÓN.
	QUIT	TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS.
SANIDAD.	SANP	SERVICIOS Y PRODUCTOS SANITARIOS.
	SANS	SOPORTE Y AYUDA AL DIAGNÓSTICO.
	SANT	ATENCIÓN SANITARIA.
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.	SEAD	SEGURIDAD Y PREVENCIÓN.
	SEAG	GESTIÓN AMBIENTAL.
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD.	SSCB	ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS.
	SSCE	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN.
	SSCG	ATENCIÓN SOCIAL.
	SSCI	SERVICIOS AL CONSUMIDOR.
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL.	TCPC	CALZADO.
	TCPF	CONFECCIÓN EN TEXTIL Y PIEL.
	TCPN	ENNOBLECIMIENTO DE MATERIAS TEXTILES Y PIELES.
	TCPP	PRODUCCIÓN DE HILOS Y TEJIDOS.

Familia Profesional	Áreas Profesionales	
	Códigos	Denominación
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS.	TMVB	FERROCARRIL Y CABLE.
	TMVG	ELECTROMECÁNICA DE VEHÍCULOS.
	TMVI	CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS POR CARRETERA.
	TMVL	CARROCERÍA DE VEHÍCULOS.
	TMVO	AERONÁUTICA.
	TMVU	NÁUTICA.
VIDRIO Y CERÁMICA.	VICF	FABRICACIÓN CERÁMICA.
	VICI	VIDRIO INDUSTRIAL.

ANEXO 2

Propuesta de alta o modificación de especialidad formativa

a) Origen y proponentes.

Origen:

– SEPE.
– CC.AA.

Proponentes:

– Unidades del SEPE y de su ámbito de gestión.
– Unidades de las CC.AA. y de su ámbito de gestión.
– Centros de Referencia Nacional (CRN).
– Estructuras Paritarias sectoriales y demás agentes del artículo 10.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre a través de FUNDAE.

Otros proponentes:

– Otras Administraciones.
– Centros y entidades de formación.
– Empresas.
– Otros.

Fecha de la propuesta.

b) Justificación de la propuesta.

– Necesidades territoriales.
– Necesidades sectoriales.
– Necesidades transversales.
– Necesidades detectadas por los Servicios Públicos de Empleo.
– Necesidades específicas de personas con especiales dificultades de inserción laboral:

• Jóvenes.
• Mujeres.
• Parados de larga duración.
• Mayores de 45 años.
• Personas con discapacidad.
• Personas en riesgo de exclusión social.
• Inmigrantes.
• Otros.
• Compromiso de contratación.
• Perfeccionamiento técnico de formadores y tutores-formadores.
• Otras observaciones.

c) Identificación de la especialidad:

– Código (asignado por el Servicio Público de Empleo Estatal).
– Denominación.
– Nivel de cualificación profesional:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.

– Tipo de formación:

- Formal.
- No formal.

– Competencias a las que se dirige:

- Competencias profesionales técnicas/específicas:

o Familia profesional.
o Área profesional.

En certificados de profesionalidad:

o Cualificación profesional de referencia (código y denominación).
o Perfil profesional de certificado.

– Competencias transversales:

- Clave (para acceso a la formación vinculada a certificados de profesionalidad).
- Digitales/ Ofimática/ TICs.
- Idiomas/ Lingüísticas.
- Habilidades personales y sociales.
- Habilidades organizacionales/metodológicas.
- Prevención riesgos laborales.
- Orientación.
- Emprendimiento.
- Medioambiente.
- Promoción de la igualdad.
- Otros.

– Entorno Profesional:

- Ámbito profesional.
- Sectores productivos.
- Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados (Código y literal de la Clasificación de Ocupaciones del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo).
- Requisitos necesarios para el ejercicio profesional.

d) Especificaciones Técnico-Pedagógicas.

Especialidad vinculada a certificados de profesionalidad:

– Instrumentos jurídicos que regulan el certificado (reales decretos, órdenes ministeriales correspondientes).
– Competencia general.
– Modalidades de impartición:

- Presencial.
- Teleformación.

– Duración de la formación asociada.
– Módulos y Unidades formativas:

- Código, denominación, nivel de cualificación, transversalidad (sí/no), duración, capacidades, criterios de evaluación y contenidos de cada módulo formativo.
- Código, denominación, transversalidad (sí/no), duración, capacidades, criterios de evaluación y contenidos de cada unidad formativa.
- Código, denominación, duración, capacidades, criterios de evaluación y contenidos del Módulo de Formación Práctica en Centros de trabajo (MFPCT).

– Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento:

• Espacios e instalaciones y sus dimensiones según número de participantes.
• Identificación de espacios e instalaciones de cada módulo formativo.
• Equipamiento (todo el certificado).

– Requisitos de acceso del alumnado a la formación.
– Prescripciones de los formadores y tutores.
– Especificaciones del certificado de profesionalidad en modalidad de teleformación (según la ficha de especificaciones del correspondiente certificado).
– Vinculación con capacitaciones profesionales

Especialidad no vinculada a certificados de profesionalidad.

– Objetivo general.
– Modalidades de impartición:

• Presencial.
• Teleformación.
• Mixta.

– Duración total de la formación: (Horas).

En el caso de modalidad presencial:

o Duración total: (Horas).

En el caso de modalidad de teleformación (como mínimo 80 % on line):

o Duración de las tutorías presenciales: (Horas).

En el caso de modalidad mixta (menos del 80 % on line):

o Duración de la formación presencial: (Horas).

– Módulos de formación (para cada módulo):

• N.º de orden del módulo en el Programa formativo.
• Código y denominación.
• Objetivo.
• Duración.
(Desglose de la duración del módulo según la modalidad de impartición).

• Resultados de aprendizaje: conocimientos (contenidos), destrezas cognitivas y prácticas, y habilidades de gestión, personales y sociales.
Identificación de los resultados que obligatoriamente tienen que adquirirse en presencial (solo para teleformación o modalidad mixta).

• Evaluación del aprendizaje.

– Número máximo de participantes.
– Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos:

• Espacios formativos.
(Identificación de los espacios que corresponden a cada módulo).

• Equipamientos para cada espacio formativo.

En el caso de teleformación o modalidad mixta:

• Plataforma de teleformación.
• Material virtual de aprendizaje.

En el caso de aula virtual: Tecnología y equipos necesarios.

– Requisitos de acceso del alumnado:

• Acreditación requerida (titulaciones o certificaciones, académicas y/o laborales).
• Experiencia profesional (años y/o nivel profesional).
• Otros.

– Prescripciones de los formadores y tutores:

• Acreditación requerida.
• Experiencia profesional mínima requerida.
• Competencia docente.
• Otros.

– Vinculación con capacitaciones profesionales.
– Requisitos oficiales de las entidades o centros de formación:

• Inscrito en el Registro de entidades de formación (Servicios Públicos de Empleo).
• Requisitos exigidos por otras Administraciones públicas:

o Requisitos.
o Normativa reguladora.

– En el caso de la modalidad presencial:

• Posibilidad de impartición en centro móvil.

o Sí/No.

e) Módulos económicos.

– Módulos económicos específicos:

• Límites máximo/mínimo.

– Módulos económicos máximos.

ANEXO 3

Propuesta de alta de itinerario formativo

a) Origen y proponentes: Se utilizarán las mismas variables que en el apartado a) del anexo 2.

b) Justificación de la propuesta: Se utilizarán las mismas variables que en el apartado b) del anexo 2.

c) Configuración del itinerario:

Código del itinerario:

Selección de especialidades ya existentes.

– Formación no formal. Código y denominación de la especialidad.
– Formación formal. Código y denominación:

• Certificado completo.
• Módulos formativos independientes (MF):

o Código y denominación MF.

• Módulo de Formación Práctica en Centros de Trabajo (MFPCT).

Alta de nuevas especialidades.
(Formación no formal):

– Según anexo 2.

ANEXO 4

Propuesta de baja o reactivación de especialidad o itinerario formativo

a) Identificación de la especialidad o itinerario formativo:

– Código.
– Denominación.

b) Origen y proponentes:

– Origen:

• SEPE.
• CC.AA.

– Proponentes:

• Unidades del SEPE y de su ámbito de gestión.
• Unidades de las CC.AA. y de su ámbito de gestión.
• Centros de Referencia Nacional (CRN).
• Estructuras Paritarias sectoriales y demás agentes del artículo 10.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, a través de FUNDAE.

– Otros proponentes:

• Otras Administraciones.
• Centros y entidades de formación.
• Empresas.
• Otros.

– Fecha de la propuesta.

c) Justificación de la propuesta.

Baja de la especialidad o itinerario formativo:

– Finalización del periodo de vigencia establecido y no ampliación del mismo.
– Obsolencia o caída en desuso.
– No responder a las necesidades que causaron su alta.
– Sustituirse por una especialidad/itinerario de nueva creación.
– Modificarse por una nueva versión.
– Baja efectiva de alguna de alguna de las especialidades que configuran el itinerario.
– Otros motivos.

Reactivación de la especialidad o itinerario formativo:

– Motivo.

ANEXO 5

Programa formativo

(Especialidad formativa no vinculada a certificados de profesionalidad)

(Denominación de la especialidad)

1. Familia Profesional.
2. Área Profesional.
3. Código.
4. Nivel de cualificación profesional.
5. Objetivo general.
6. Relación de módulos de formación.

(Para cada módulo)

– Módulo n.º orden: Código y denominación.

7. Modalidades de impartición:

– Presencial.
– Teleformación.
– Mixta.

8. Duración total de la formación (Horas).

– En el caso de modalidad presencial:

• Duración total: (Horas).

– En el caso de modalidad de teleformación (como mínimo 80 % on line):

• Duración de las tutorías presenciales: (Horas).

– En el caso de modalidad mixta (menos del 80 % on line):

• Duración de la formación presencial: (Horas).

9. Número máximo de participantes.
10. Requisitos de acceso del alumnado:

– Acreditación requerida (titulaciones o certificaciones, académicas y/o laborales).
– Experiencia profesional (años y/o nivel profesional).
– Otros.

11. Prescripciones de los formadores y tutores:

– Acreditación requerida.
– Experiencia profesional mínima requerida.
– Competencia docente.
– Otros.

12. Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos:

– Espacios formativos.
(Identificación de los espacios que corresponden a cada módulo).

– Equipamientos para cada espacio formativo:

• En el caso de teleformación o modalidad mixta:

o Plataforma de teleformación.
o Material virtual de aprendizaje.

• En el caso de aula virtual:

o Tecnología y equipos necesarios

13. Vinculación con capacitaciones profesionales.
14. Requisitos oficiales de las entidades o centros de formación:

– Inscrito en el Registro de entidades de formación (Servicios Públicos de Empleo).
– Requisitos exigidos por otras Administraciones públicas:

• Requisitos.
• Normativa reguladora.

15. Posibilidad de impartición en centro móvil.

DESARROLLO MODULAR

(Para cada módulo)

Módulo de formación n.º de orden:

– Código y denominación.
– Objetivo.
– Duración.
(Desglose de la duración del módulo según la modalidad de impartición).

– Resultados de aprendizaje:

• Conocimientos (contenidos).
• Destrezas cognitivas y prácticas.
• Habilidades de gestión, personales y sociales.

Identificación de los resultados que obligatoriamente tienen que adquirirse en presencial (solo para teleformación o modalidad mixta).

– Evaluación del aprendizaje.

§ 16

Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 233, de 29 de septiembre de 2021
Última modificación: 11 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-2021-15771

I

El presente real decreto regula de modo integral y sistematizado los programas comunes de activación para el empleo, estableciendo los contenidos esenciales que deben formar parte de los mismos. Este real decreto limita su regulación a los programas comunes del conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Desde un punto de vista formal esta norma es fundamentalmente un texto de sustitución e integración de los textos normativos enumerados en su disposición derogatoria única, a los que otorga un tratamiento conjunto para dar lugar a un texto unitario y global. Con esta tarea de sistematización se incrementa la seguridad jurídica y la transparencia en la aplicación de una normativa particularmente compleja, como es la normativa de programas comunes de activación para el empleo. De este modo se asegura un adecuado conocimiento de sus presupuestos, no solo para las entidades encargadas de su aplicación, sino también para las personas beneficiarias y para los posibles sujetos que pueden intervenir en el desarrollo y aplicación de los programas comunes.

Desde un punto de vista material, es el último escalón de una serie de principios que configuran nuestro actual sistema de activación para el empleo y que se encuentran formulados fundamentalmente en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Este real decreto es una norma de efectividad y cercanía, destinada a consolidar estos principios en el momento de su ejecución y desarrollo. Desde la perspectiva de la aplicación sirve para reforzar los elementos clave de las políticas de empleo y también es punto de referencia para la consolidación de un sistema de activación del empleo con presupuestos renovados.

Desde una perspectiva orgánica, el presente texto es una norma de colaboración y coordinación con las comunidades autónomas. Su propia redacción ha sido fruto del acuerdo con todas las comunidades autónomas, y de hecho muchas de las iniciativas adoptadas por los servicios de empleo autonómicos han sido incorporadas al presente texto como manifestación de buenas prácticas que merecen ser generalizadas en su aplicación. Además, la finalidad primordial de esta norma es ser una herramienta de cooperación y trabajo conjunto con las comunidades autónomas, para que la aplicación de las políticas activas de empleo en el ámbito de las competencias que a cada sujeto público corresponde, se desarrolle con la coordinación más operativa, y con la máxima eficiencia.

II

Desde la perspectiva formal, el presente real decreto compila, integra y actualiza la normativa, hasta ahora dispersa, sobre programas comunes de políticas activas de empleo. Se ha operado de este modo la misma dinámica que se produjo cuando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo unificó el tratamiento normativo de los servicios de empleo. Efectivamente, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Empleo, las políticas activas de empleo pueden adoptar la forma de servicios o de programas. Los primeros han sido definidos y regulados a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que concreta aquellos que tienen carácter común de aplicación al conjunto de los usuarios y del territorio del Sistema Nacional de Empleo, sin perjuicio de los servicios complementarios definidos por un servicio público de empleo competente para su propio ámbito territorial.

A diferencia de los servicios, los programas comunes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo no disponían de un marco normativo integrado y coherente con los objetivos generales del texto refundido de la Ley de Empleo, adaptado al marco de planificación de la Estrategia de Activación y del Plan Anual de Política de Empleo. De hecho, la mayor parte de la regulación de los programas de políticas activas de empleo era anterior a la metodología de planificación de objetivos e instrumentos de gestión previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo vigente y, por tanto, previos a la propia existencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de los Planes Anuales. Además, la regulación de determinados programas vigentes era anterior al traspaso de funciones del Servicio Público de Empleo Estatal a las comunidades autónomas para la ejecución de las políticas activas de empleo en sus respectivos territorios.

Como consecuencia, en el caso de los programas comunes existía una clara dispersión regulatoria que dificultaba la seguridad jurídica y la gestión por parte de los servicios públicos de empleo que ostentan actualmente la competencia de ejecución, especialmente en cuanto a las posibilidades de adecuación de dichos programas a las circunstancias de los mercados de trabajo territoriales y a los objetivos anuales de política de empleo.

Asimismo, determinados programas de políticas activas de empleo precisaban una cierta revisión para conseguir una mayor eficiencia, debido al cambio del marco normativo y competencial, y también a la necesidad de adecuación a las circunstancias cambiantes del mercado laboral y de los instrumentos de gestión. En este sentido, la experiencia de planificación integrada de los Planes Anuales de Política de Empleo ha permitido identificar iniciativas de buena práctica entre los programas propios de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que se incorporan al catálogo de programas comunes.

III

Desde la perspectiva material, este real decreto configura los contenidos esenciales de los programas comunes reproduciendo, en el nivel aplicativo, los presupuestos que deben inspirar las políticas activas de empleo de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley de Empleo, en la Estrategia Española de Activación para el empleo y en los Planes Anuales de Política de Empleo. En el mismo se reflejan no solo los ejes materiales de las actuales políticas activas de empleo, sino también los puntos de apoyo en los que se sustentará una nueva política de empleo que tiene como principal objetivo mantener y generar empleo de calidad.

Esta idea nodal, de mantenimiento y generación de empleo de calidad, se trasluce en todo el texto del presente real decreto. La necesidad de establecer los mecanismos necesarios para que se creen y consoliden buenos trabajos aparece en textos estratégicos de notable importancia, como la Agenda 2030, cuyo objetivo octavo pretende «promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos». Este es un compromiso que se encuentra firmemente arraigado en este real decreto. En efecto, hay una serie de herramientas e instrumentos específicamente diseñados para fortalecer las carreras profesionales estables de las personas: de un lado, se promueven las medidas dirigidas a incentivar la integración estable en las empresas; de otro lado, se refuerza que los programas públicos de empleo-formación se articulen por medio de contratos de trabajo. Se pretende con ello que las primeras experiencias laborales y la

formación en alternancia se produzcan fundamentalmente por medio de los mecanismos de contratación formativos previstos en la normativa laboral (contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje) así como por medio de contratos realizados conforme a la legislación laboral vigente; asimismo, no solo se formulan medidas reactivas frente al desempleo, sino también medidas preventivas, dirigidas a fomentar la formación en ciclo vital, tanto de personas desempleadas como empleadas, para el mantenimiento del empleo y el incremento de la empleabilidad de las personas durante toda su vida activa.

La segunda idea relevante que se consolida en esta norma es el claro reforzamiento de la orientación individualizada por medio de personal orientador cualificado. El itinerario individual y personalizado mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren la ocupabilidad de las personas viene establecido expresamente como objetivo de las políticas activas de empleo en el artículo 2.c) del texto refundido de la Ley de Empleo. Para hacerlo efectivo es fundamental la configuración de un sistema de orientación profesional, tal y como propugna también el artículo 2.h) texto refundido de la Ley de Empleo. Por ello la sección 1.ª, subsección 1.ª, del real decreto establece las características esenciales que debe tener el programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo. Al efecto se prevé la existencia de un mayor volumen de profesionales de la orientación, se promueven medidas específicas para su formación permanente y se prevé el desarrollo de un programa de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo con el objetivo de diseñar y evaluar programas de orientación, así como de promover actuaciones de desarrollo y mejora de las actuaciones de orientación personalizadas.

La tercera idea clave en la que se sustenta el presente real decreto es la especial atención que otorga a los colectivos vulnerables. De este modo aplica lo establecido en el artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo, que expresamente configura como objetivo de la política de empleo: «Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años». El real decreto establece los elementos esenciales que deben tener los programas comunes para favorecer la integración de estos colectivos.

Con relación a la promoción del empleo de calidad de las mujeres se configura como eje de actuación el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto con carácter transversal como específico. Con carácter específico, la subsección 1.ª y 2.ª de la sección 4.ª se dedican, respectivamente, al programa para la igualdad entre hombres y mujeres y al programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Con carácter transversal, la igualdad de género aparece como elemento relevante en el diseño de todos los programas.

Este real decreto establece los instrumentos necesarios para que las políticas de empleo actúen como instrumentos contra la segregación laboral. Los poderes públicos tienen la obligación de establecer las medidas para conseguir la igualdad real de las personas y de los grupos en que se integran (artículo 9.2 de la Constitución Española) y, por ello, las normas de empleo deben establecer mecanismos efectivos para que las mujeres tengan acceso a todas las ocupaciones (incluyendo las tradicionalmente masculinas) y también para ser destinatarias preferentes de todas las medidas destinadas a consolidar carreras profesionales de calidad. Por ello el artículo 71.1 hace expresa referencia a los incentivos para la promoción de la presencia femenina en las ocupaciones y sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas. Asimismo, para fomentar el empleo de calidad de las mujeres se establece en el artículo 70 la necesidad de que los programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad estén ocupados al menos al 50 por ciento por mujeres. Un aspecto al que se presta especial atención es el de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, que se constituyen en colectivo prioritario de las acciones de políticas de empleo (subsección 2.ª de la sección 4.ª).

En materia de igualdad de oportunidades un aspecto fundamental es el de la relación de complementariedad que se establece entre las medidas de política de empleo y los planes de igualdad (artículo 69). La conexión entre políticas activas de empleo y planes de igualdad resulta fundamental porque refuerza el papel de los interlocutores sociales en la consecución de la igualdad real en las empresas, promoviendo la implicación de éstos e incrementando la eficacia de las medidas contenidas en los planes de igualdad. Una vez promulgado el Real

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, han quedado establecidas las pautas para que éstos cumplan una función cada vez más relevante en la consecución de la igualdad real en la empresa que las políticas de empleo deben ayudar a consolidar. El empleo de calidad, sin diferencias entre hombres y mujeres, exige esta implicación pública por medio de las reglas de funcionamiento de los programas comunes en conexión con los planes de igualdad. Ello es así porque el empleo de calidad exige la acción a nivel de empresa, en ámbitos tales como la lucha efectiva contra la brecha retributiva (regulada en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), la segregación vertical (o techo de cristal) así como la conciliación y la corresponsabilidad. Precisamente en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad el presente real decreto sitúa el cuidado en el centro de las políticas de empleo, no solo por legitimar que en torno al cuidado se configuren medidas específicas para el fomento del empleo, sino también por establecer que deben establecerse las medidas necesarias para que las personas con responsabilidades de cuidado puedan participar en las acciones de empleabilidad (artículo 29.3).

El artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo menciona específicamente a las personas con discapacidad como colectivo con mayores dificultades de inserción laboral. De modo consecuente con ello, la subsección 2.ª de la sección 3.ª, dedicada al programa de inserción laboral de personas con discapacidad, refuerza las acciones específicas de orientación, establece medidas de fomento del empleo indefinido, mantiene las ayudas para la adaptación y establece una relación de colaboración y complementariedad con los centros especiales de empleo (artículo 47.2.b) así como con las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales (artículo 47.3).

La mayor vulnerabilidad por razón de edad tiene dos manifestaciones a las que se refiere también el artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo, y de las que también se encarga el presente real decreto: las personas jóvenes y las mayores de 45 años. Con relación a las personas jóvenes, se establecen las herramientas para una adecuada conexión entre formación y trabajo, dirigida fundamentalmente al primer empleo. Al mismo tiempo, presta también atención al retorno del talento emigrado (subsección 5.ª de la sección 3.ª). Sus postulados se sitúan en el marco establecido por el plan de choque por el empleo joven 2019-2021, aprobado por Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, y por el sistema nacional de garantía juvenil, que buscan el reforzamiento de la calidad del trabajo y de la formación de las personas jóvenes. Con relación a las personas mayores de 45 años, la subsección 3.ª de la sección 4.ª establece mecanismos para evitar la discriminación por razón de edad en el empleo, estableciendo al efecto su configuración como colectivo prioritario de las medidas y acciones de los programas comunes.

El cuarto aspecto nodal que se desarrolla en este real decreto como elemento fundamental en las políticas activas de empleo es el compromiso con la generación y mantenimiento del empleo autónomo de calidad, así como con la consolidación de la economía social como instrumento fundamental de desarrollo empresarial y social. La presente norma dedica especial atención, en su sección 5.ª, subsección 1.ª, a favorecer contextos que permitan crear, mantener y desarrollar proyectos empresariales estables, susceptibles de generar a su vez empleo. El empleo autónomo y la economía social se consolidan como mecanismos para la generación de carreras profesionales plenas. Por ello se presta especial atención a las primeras contrataciones de las personas autónomas y por ello también se refuerza la importancia de la formación para personas autónomas (artículo 78.d). Los programas comunes en relación con el trabajo autónomo se configuran de modo flexible y adaptable a las circunstancias de cada caso, como también se hace en la sección 5.ª, subsección 2.ª con relación al programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades.

Hay un quinto elemento característico del presente real decreto de programas comunes que resulta fundamental para asegurar la efectividad de las medidas que se contemplan: su compromiso con la dimensión local de las políticas de empleo, tal y como establece el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo. La dimensión local de las políticas de

empleo es un elemento fundamental para la generación de empleo de calidad, en el que las comunidades autónomas tienen un papel clave. Esta dimensión local de las políticas de empleo se refleja también en el artículo 37.1.e) del texto refundido de la Ley de Empleo, que establece como principio general de las políticas activas de empleo «la adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales». Siguiendo estos principios, tanto la subsección 3,ª de la sección 5.ª (que se refiere al programa territorial de empleo) como su Disposición Adicional 11 (que regula la participación de las entidades de carácter local en los programas de políticas activas de empleo) promueven el establecimiento de programas adaptados a las peculiaridades territoriales, favoreciendo soluciones más eficientes y, sobre todo, permitiendo una mayor implicación en los itinerarios individualizados de las personas y en los proyectos empresariales.

La última de las ideas relevantes que se refleja en este real decreto de programas comunes es la reafirmación de la evaluación de los programas como elemento clave para garantizar su eficacia. La evaluación es fundamental para consolidar un sistema dinámico de políticas activas de empleo susceptible de evolucionar para adaptarse a circunstancias cambiantes, para incorporar las prácticas más eficientes y para generar y regenerar programas, medidas y acciones. La evaluación integrada en el funcionamiento ordinario del Sistema Nacional de Empleo se encuentra a lo largo de todo el articulado del texto refundido de la Ley de Empleo, particularmente en sus disposiciones generales, por ejemplo, en sus artículos 7.2 y 10.5. La evaluación de acciones, programas y funcionamiento general del sistema no solo es una obligación sino una pauta de actuación de todo el sistema nacional de empleo. Consecuentemente con este principio el artículo 14 del real decreto configura un sistema de evaluación que debe formar parte del desarrollo de los programas comunes, y que debe referirse no solo a las acciones concretas, sino también al propio funcionamiento e impacto de los programas.

Este Real Decreto forma parte de las reformas previstas para impulsar las políticas activas de empleo en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo».

Asimismo, este Real Decreto ofrece la cobertura normativa para la puesta en marcha de las convocatorias previstas en la Inversión 3 «Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva» del referido Componente 23, mediante acciones formativas que incluyan compromisos de contratación para personas trabajadoras desempleadas para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional.

Por ende, contribuye al cumplimiento del Objetivo CID n.º 344, establecido en 825.000 personas que han completado los correspondientes programas de formación establecidos en la *Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España*. También constituye una reforma necesaria para la puesta marcha de la red de Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, incluida en la Inversión 5 «Gobernanza e Impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo», del mismo Componente 23, cuyo Objetivo CID está establecido como n.º 347, con la creación de al menos 20 Centros.

IV

Desde el punto de vista orgánico el presente real decreto surge como manifestación de las competencias estatales en materia de política de empleo en relación con las competencias que en esta materia corresponden a las comunidades autónomas. En tal sentido da cumplimiento a lo establecido en el artículo 36.1 del texto refundido de la Ley de Empleo, que dispone que las políticas activas de empleo deberán desarrollarse en todo el Estado teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los contenidos comunes establecidos en la normativa estatal de aplicación. Esta norma establece estos contenidos o requisitos comunes para los programas comunes de políticas de activación para el empleo. Constituye, asimismo, el desarrollo reglamentario al que hace referencia el artículo 38 del texto refundido de la Ley de Empleo.

Los requisitos o contenidos comunes de los programas comunes de política de empleo que se establecen se refieren a sus aspectos esenciales. Ello implica que los programas comunes podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales, por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo. En este sentido, como aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo se contemplan: el objeto y los contenidos mínimos previstos en cada uno de ellos, las personas destinatarias finales, la financiación y los requisitos específicos y prioridades, en su caso. Asimismo, se establecen las cuantías de referencia a efectos de dicha financiación, previéndose que éstas podrán ser actualizadas mediante orden ministerial y, en su caso, complementadas por las administraciones públicas competentes, si bien hasta un porcentaje máximo de incremento a fin de evitar posibles desequilibrios entre las cuantías que se establezcan en distintos ámbitos territoriales para los mismos programas comunes.

Los programas comunes de empleo a los que se refiere la presente norma deben distinguirse de los programas propios de activación para el empleo que las comunidades autónomas podrán desarrollar en sus respectivos ámbitos de actuación, y que no son objeto de regulación en este real decreto, salvo la referencia puntual que se hace a ellos, básicamente, en el artículo 1 y en la disposición adicional segunda, sin perjuicio de su financiación con los fondos estatales distribuidos cada año según los criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La integración y revisión de los programas comunes que se establecen, persiguen el objetivo de alcanzar una mayor eficacia a través de la posibilidad de adaptación a las circunstancias propias de los mercados de trabajo territoriales por parte de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Asimismo, la nueva regulación de los programas comunes tiene en cuenta la necesidad de impulsar la personalización de las acciones, a través de la adecuación a las circunstancias de los usuarios y del territorio, flexibilizando sus características y sus formas de gestión, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley de Empleo. No solo cumple, pues, la finalidad de referir de modo sistematizado las competencias que al Estado competen en materia de configuración de los contenidos esenciales de los programas comunes de empleo, sino que sirve también al objetivo de consolidar un marco de trabajo conjunto del Estado y las comunidades autónomas más participativo y más eficaz en la consolidación de un sistema eficaz y adaptable para la activación del empleo.

V

El presente real decreto se estructura en cinco capítulos, quince disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y diez disposiciones finales.

El capítulo I contiene las «disposiciones generales», entre las que se aborda la regulación de las personas destinatarias de los programas comunes de políticas activas de empleo. Las personas destinatarias serán, con carácter general, las personas registradas como demandantes de empleo y de servicios en los servicios públicos de empleo, especialmente las que se encuentran en situación de desempleo, pero sin olvidar el carácter prioritario de los colectivos más vulnerables y la atención a prestar a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en el marco de la coordinación de las políticas activas de empleo y la protección económica frente al desempleo.

El capítulo II aborda la regulación de la financiación, que refleja la flexibilidad que se otorga a los servicios públicos de empleo competentes para adoptar las formas de gestión y financiación de los programas que mejor se adecúen a sus objetivos, así como el margen que tienen para establecer las cuantías destinadas a financiar los distintos programas cuando opten por esta forma de gestión.

El capítulo III se titula «Gestión y coordinación». Sin olvidar los principios de organización y funcionamiento que rigen el Sistema Nacional de Empleo, este capítulo regula las distintas formas que tienen las administraciones públicas competentes para gestionar y financiar los programas comunes de políticas activas de empleo. Especial atención se presta a la coordinación y cooperación entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

El capítulo IV, titulado «Evaluación y Seguimiento» contiene las previsiones necesarias para asegurar, por un lado, la evaluación, seguimiento y gestión de la calidad de los programas, y, por otro, la información a aportar por las comunidades autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal, imprescindible no sólo para garantizar el desarrollo eficaz de la función anterior, sino también la transparencia de las distintas medidas de políticas activas de empleo implementadas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

El capítulo V regula los distintos programas comunes y se estructura en seis secciones que se corresponden con los seis ejes en que se ordenan las políticas de activación para el empleo en la Estrategia Española de Activación para el Empleo conforme a lo establecido en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo. De este modo, la adscripción de los programas se realiza sobre la base de una tipología coherente con el marco legal de referencia que se utiliza no solo en la Estrategia de Activación para el Empleo sino también en los Planes Anuales. Coincide también esta estructuración en seis ejes con el sistema utilizado para la regulación de la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La sección 1.ª, dedicada al Eje 1 «Orientación» contiene tres programas comunes: el programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo; el de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral; y el de proyectos integrales de empleo. La sección 2.ª regula, dentro del Eje 2 «Formación», los programas públicos mixtos de empleo-formación y, específicamente, los programas experienciales de empleo-formación. Lo establecido en esta sección se complementa con los programas de formación profesional para el empleo regulados en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. La sección 3.ª se centra en cinco programas del Eje 3 «Oportunidades de Empleo»: el programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, el que persigue tanto la inserción como la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y protegido, respectivamente, el programa de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social y el dirigido a apoyar la movilidad geográfica. La sección 4.ª, relativa a los programas del Eje 4 «Igualdad en el empleo», prevé tres programas: el programa para la igualdad entre hombres y mujeres, el de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género y el dirigido a evitar la discriminación por razón de edad. La sección 5.ª incluye tres programas del eje 5 «Emprendimiento»: el de fomento del empleo autónomo; el de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales; y el programa para el fomento territorial del empleo. Por último, la sección 6.ª regula un programa común de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, que cada servicio público de empleo podrá desarrollar en su respectivo ámbito de actuación. En total, 17 programas comunes.

Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre la gestión traspasada a las comunidades autónomas, los programas propios de los servicios públicos de empleo, la participación de los beneficiarios de prestaciones por desempleo en los programas de políticas activas de empleo, la difusión y publicidad, la financiación en las comunidades autónomas de régimen foral, obras y servicios afectados al programa de fomento del empleo agrario, compatibilidad de las ayudas con el mercado interior europeo y convenios de cooperación interinstitucional con las administraciones locales, así como sobre pagos anticipados en los programas de formación en alternancia con el empleo, la concesión directa de determinadas subvenciones, la participación de las entidades de carácter local en los programas de políticas activas de empleo, formas de gestión y proyectos integrales de empleo de iniciativa privada, así como una referencia al condicionamiento presupuestario y a bases reguladoras comunes.

La disposición transitoria única prevé la normativa aplicable a los procedimientos en vigor. Por su parte, la disposición derogatoria única refiere las normas a las que este real decreto sustituye, reflejando la elevada dispersión normativa hasta ahora existente en la regulación estatal de programas de políticas activas de empleo. Diecisiete de ellas se derogan en su totalidad y dos de manera parcial. Por último, en las disposiciones finales se aborda la modificación de cinco reales decretos para adaptar algunas de sus disposiciones a

este nuevo marco común de programas de activación para el empleo; asimismo, se prevé un plazo suficiente para que las comunidades autónomas realicen las adaptaciones normativas que se requieran y se hace una referencia al nuevo marco legal de políticas activas de empleo, entre otros aspectos.

Entre las modificaciones indicadas, en la disposición final segunda se modifica el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 28.2 y 3 de dicha ley, atendiendo a la singularidad derivada de las difíciles circunstancias de integración laboral de los colectivos afectados o de sus peculiares necesidades formativas ante las necesidades inmediatas de formación y de contratación que puedan plantear las empresas en cualquier momento del año, lo que permite apreciar la concurrencia de razones de interés público, económico y social que dificultan la convocatoria pública de las referidas subvenciones.

VI

En la elaboración de este real decreto se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que este real decreto persigue un interés general al facilitar la integración y actualización de los programas comunes de políticas activas de empleo que tienen, entre sus fines, mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, mantener y mejorar la calidad del empleo de las personas ocupadas y fomentar el espíritu empresarial y de la economía social, siendo este reglamento el instrumento más adecuado para ello.

De otra parte, el real decreto da cumplimiento estricto a los principios de proporcionalidad y seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos y resulta coherente con el ordenamiento jurídico.

Asimismo, este real decreto cumple con el principio de transparencia, puesto que su justificación queda expresada en el preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido. Se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Se ha informado a las comunidades autónomas, a las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas, así como a entidades representativas en el ámbito de atención a las personas con discapacidad y las personas en riesgo o situación de exclusión social, en tanto que son colectivos especialmente vulnerables.

Por último, el real decreto cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

VII

El real decreto tiene su fundamento jurídico en el artículo 38 del texto refundido de la Ley de Empleo. Asimismo, su elaboración y aprobación corresponde, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del citado texto legal, al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y previo informe de este ministerio a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y las comunidades autónomas y entidades representativas del ámbito de la discapacidad y la Economía Social. Ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General de la Discapacidad.

Se han sustanciado los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previstos, respectivamente, en los artículos 26.2 y 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Se han recabado informes de la Dirección General de Política Económica, la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Igualdad, la Dirección General de Patrimonio Nacional, el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Hacienda y Función Pública y la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, así como el informe competencial sobre el proyecto de la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local del Ministerio de Política Territorial. Asimismo, ha sido objeto de informe por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Por último, el real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de septiembre de 2021,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de este real decreto es determinar los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

2. Son aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo las previsiones contenidas en este real decreto sobre:

a) objeto y contenidos mínimos previstos en cada uno de ellos;
b) personas destinatarias finales;
c) financiación; y
d) requisitos específicos y prioridades, en su caso.

3. Asimismo, este real decreto tiene por objeto establecer las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas que utilicen esta forma de gestión y a regular la gestión y coordinación de los programas comunes de activación para el empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, su evaluación y seguimiento, así como incorporar un marco dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 2. *Definición y ámbito de aplicación de los programas comunes de políticas activas de empleo.*

1. Los programas comunes de políticas activas de empleo se configuran como un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social, desarrolladas y ejecutadas por los servicios públicos de empleo como

acciones concretas y puntuales de activación o reactivación para el empleo respecto de personas y colectivos prioritarios, de acuerdo con las circunstancias del mercado de trabajo y las disponibilidades presupuestarias para su realización.

2. Los programas comunes de políticas activas de empleo, a los que se refiere el presente real decreto, serán de aplicación en todo el territorio estatal.

3. Los servicios públicos de empleo, autonómicos o estatal, podrán ejercer sus respectivas competencias en políticas activas de empleo bien a través de programas comunes o bien a través de programas propios, pudiendo financiarse ambos con fondos europeos, estatales o propios de las comunidades autónomas.

Artículo 3. *Personas destinatarias finales de los programas comunes.*

1. Serán personas destinatarias finales de los programas regulados en este real decreto, y siempre que cumplan con los requisitos específicos establecidos para cada uno de ellos, las personas desempleadas, entendiéndose como tales, a los efectos de esta disposición, las personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas registradas en los servicios públicos de empleo, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, edad, religión o creencias, ideología, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, podrán serlo las personas ocupadas registradas como demandantes de empleo y servicios en los servicios públicos de empleo para contribuir a la mejora de la calidad y el mantenimiento de su empleo, y las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, independientemente de las condiciones o circunstancias mencionadas en el párrafo anterior.

2. Los servicios públicos de empleo determinarán en sus bases reguladoras o normas de desarrollo las personas destinarias de cada programa en particular de conformidad con las prioridades establecidas en el presente real decreto, sin perjuicio de las que se establezcan en cualquier plan adicional que apruebe el Gobierno para colectivos específicos o en función de los objetivos de empleo que requiera el contexto económico y social de cada momento, así como de aquellas que puedan determinarse por la administración pública competente en el marco de la colaboración público-privada o público-pública.

Artículo 4. *Preselección o selección de los participantes.*

1. En aquellos programas en los que se precise la preselección o selección de las personas participantes por los servicios públicos de empleo, ésta se efectuará teniendo en cuenta los instrumentos de coordinación y cooperación a los que se refiere el artículo 13 de este real decreto, así como los colectivos prioritarios señalados en el artículo 30 del texto refundido de la Ley de Empleo o aquellos otros que específicamente se determinen de acuerdo con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo, teniendo en cuenta las peculiaridades existentes en las diferentes comunidades autónomas.

A estos efectos, se deberá considerar de manera preferente el enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, y la atención individualizada a las personas demandantes de empleo y servicios mediante acciones integradas de políticas activas de empleo, articuladas en su itinerario individual y personalizado de empleo, que mejoren su ocupabilidad, así como asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, personas con discapacidad, personas en desempleo de larga duración o en riesgo de caer en dicha situación, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, personas en situación de exclusión social y, en el caso de que el servicio público de empleo competente disponga de información, personas en desempleo con responsabilidades familiares, así como inmigrantes y otros colectivos prioritarios establecidos por la administración pública competente, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.c) y d), 10.4.c), y 30 del citado texto refundido de la Ley de Empleo.

2. Los servicios públicos de empleo determinarán, en cada caso, el criterio de preferencia de entre los colectivos citados en el apartado anterior. Cuando ello sea

necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

3. En el marco del Sistema Nacional de Empleo se impulsará la utilización del perfilado holístico, de manera que el perfilado del demandante se complemente con la información de los perfiles demandados por el mercado de trabajo. Asimismo, se tendrán en cuenta los servicios establecidos en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, así como los contenidos y requisitos comunes de prestación de las actividades definidos en sus protocolos específicos.

4. Cualquiera que sea el sistema utilizado de selección de los participantes, en los programas que incluyan su contratación se seguirán los criterios y procedimientos establecidos por el servicio público de empleo o, en su caso, por lo establecido en el convenio de colaboración entre el mencionado servicio público y la entidad promotora para la cobertura de ofertas de empleo, por lo que no será de aplicación la normativa establecida para los procedimientos de selección de personal de las distintas administraciones públicas, aun cuando la entidad beneficiaria sea una entidad u organismo público. En este caso, el personal y los destinatarios finales seleccionados no se incluirán en las correspondientes plantillas o relaciones de puestos de trabajo, por lo que no se precisará oferta de empleo público previa.

Artículo 5. *Definiciones de personas destinatarias.*

A efectos del presente real decreto, se entenderá por:

a) Personas en desempleo con responsabilidades familiares: aquellas que tengan a su cargo, o a cargo de su cónyuge o pareja de hecho, hijos menores de veintiséis años, mayores con discapacidad o menores acogidos, así como a personas mayores en situación de dependencia o de discapacidad.

b) Personas con discapacidad: aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Estas personas, y en especial las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, tendrán la condición de destinatarias finales de los programas regulados en este real decreto, con independencia de su situación laboral cuando no se establezcan expresamente otros requisitos.

Los Servicios Públicos de Empleo velarán para que en la ejecución de los programas comunes regulados en este real decreto se adopten, por parte de las entidades colaboradoras o beneficiarias, las medidas adecuadas y necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación de la entidad en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como los medios de apoyo necesarios y de cualquier índole regulados por el Estado y las comunidades autónomas para que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones.

c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

d) Personas en riesgo o situación de exclusión social: quienes se hallen incluidas en algunos de los colectivos señalados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, los señalados en el artículo 59 y cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica, la administración pública competente considere en situación de riesgo o exclusión social.

e) Mujeres víctimas de violencia de género: las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) Mujeres víctimas de trata de seres humanos: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público especializado en la intervención con mujeres víctimas de trata.

g) Colectivos especialmente vulnerables: las personas con discapacidad y las personas en riesgo o situación de exclusión social. La acreditación de la pertenencia de las personas al colectivo especialmente vulnerable, cuando resulte necesaria, se realizará en los términos que determinen los servicios públicos de empleo competentes.

Artículo 6. *Coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo.*

De conformidad con lo establecido en el capítulo III del título III del texto refundido de la Ley de Empleo y en la disposición adicional tercera de este real decreto, se tendrá en cuenta la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo, de forma que permita que las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo cumplan las exigencias del compromiso de actividad y participen en las políticas activas de empleo que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes en su itinerario individual y personalizado de empleo.

CAPÍTULO II

Financiación de los programas comunes de políticas activas de empleo

Artículo 7. *Créditos presupuestarios.*

1. Los programas comunes de políticas activas de empleo regulados en este real decreto se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales del Estado a través de los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal. Estos créditos tienen el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 del texto refundido de la Ley de Empleo, y se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el citado artículo 21 del texto refundido de la Ley de Empleo.

2. De acuerdo con lo dispuesto en la regla primera del artículo 86.2 de la Ley General Presupuestaria, y en los términos que establezca la orden anual de distribución territorial de los créditos presupuestarios en el ámbito laboral, las comunidades autónomas gestionarán y administrarán los correspondientes créditos conforme a la normativa estatal que regule cada programa, en particular la que contiene este real decreto sobre contenidos o requisitos mínimos, y por la normativa que dicten para su ejecución y, en su caso, para la adaptación a cada realidad territorial las propias comunidades autónomas, en especial las normas de procedimiento y bases reguladoras o instrumento jurídico correspondiente que dicten aquellas en función de su propia organización.

Artículo 8. *Financiación mediante subvenciones. Cuestiones generales.*

1. En el caso de gestión de los programas comunes mediante la concesión de subvenciones, los conceptos y las cuantías de referencia, con sus topes máximos si los hubiere, serán los establecidos para cada programa común en este real decreto. Dichos conceptos y las cuantías de referencia podrán actualizarse mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

2. En todo caso, las cuantías de referencia de dichas subvenciones y, en su caso, sus topes máximos podrán incrementarse por las administraciones públicas competentes hasta en un 30 por ciento, y hasta un 10 por ciento adicional en el caso de los programas regulados en la subsección 5.ª de la sección 3.ª, en la subsección 1.ª de la sección 4.ª y en las subsecciones 1.ª y 2.ª de la sección 5.ª cuando las personas destinatarias o beneficiarias sean mujeres víctimas de violencia de género. Estos incrementos podrán financiarse con fondos propios, con fondos cofinanciados por la Unión Europea, o bien con cargo a los fondos estatales distribuidos por el Servicio Público de Empleo Estatal sin que por ello pierdan su carácter de programa común. Asimismo, dichas cuantías de referencia podrán reducirse siempre que la presente norma no establezca expresamente una cuantía mínima. En cualquier caso, cuando se financien costes salariales se garantizará que la persona

trabajadora percibe un salario igual o superior al salario mínimo interprofesional anual, en proporción a la jornada realizada.

3. El importe de las ayudas o subvenciones públicas que se concedan según lo previsto en este real decreto en ningún caso será de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad financiada. En los programas o medidas con incentivos a la contratación que cubran costes salariales y de Seguridad Social, la suma de ayudas y subvenciones públicas por estos conceptos no podrá superar los costes reales derivados de los contratos que se suscriban.

4. No serán compatibles con las subvenciones que se concedan al amparo de este real decreto las previstas para los mismos conceptos en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos

Artículo 9. *Concesión y justificación a través de módulos.*

1. Las normas o bases reguladoras de las subvenciones podrán prever el régimen de concesión y justificación a través de módulos, de conformidad con lo previsto en el artículo 76 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y en las respectivas normas autonómicas de subvenciones, así como de acuerdo, en su caso, con las regulaciones realizadas por las administraciones públicas competentes sobre módulos económicos aplicables para determinar la cuantía de la justificación de las subvenciones. Ello sin perjuicio de que, en los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo u otros fondos estructurales, aquéllas se acojan a la opción de costes simplificados para la justificación de subvenciones cuya cuantía resulte de aplicación de conformidad con la normativa de la Unión Europea en vigor para el periodo de programación.

2. En el caso de que se opte por la concesión y justificación a través de módulos, cuando en una misma modalidad de subvención figuren distintos conceptos de gastos subvencionables con sus respectivas cuantías de referencia, el importe del módulo económico podrá determinarse por la suma de éstas. Los módulos económicos que así resulten podrán coincidir, dentro de los límites previstos en el artículo 8.2, con los módulos establecidos en reglamentos europeos sobre baremos estándar de costes unitarios o con los derivados de estudios realizados por las administraciones públicas competentes.

Artículo 10. *Financiación de costes salariales.*

1. Cuando los programas comunes de activación o alguna de sus medidas prevean la financiación de costes salariales, ya sea por la contratación de personas participantes en los programas como del personal necesario para su ejecución, las cuantías de referencia de las respectivas subvenciones se establecen por contrato a tiempo completo y año.

2. Tomando como referencia dichas cuantías, la subvención a conceder se calculará en función del período subvencionable previsto en cada programa o medida, sin que pueda superar el salario que corresponda a la persona trabajadora según el convenio o la normativa laboral de aplicación, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias más las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

3. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada realizada, sin que ésta pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estas subvenciones, no resultará de aplicación en relación con el colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

4. A las cuantías de las subvenciones a que se refiere este artículo, incluidas las que resulten en su caso del incremento señalado en el artículo 8.2, se sumarán las indemnizaciones por residencia, incluida la parte correspondiente a la cotización empresarial por todos los conceptos, que estén contempladas en la normativa laboral aplicable para las Ciudades de Ceuta y Melilla, las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias y otros territorios donde sea de aplicación dicha indemnización.

Artículo 11. *Incentivos a la contratación indefinida.*

1. En los incentivos a la contratación indefinida previstos en este real decreto, focalizados en los colectivos específicos de baja empleabilidad, sus cuantías de referencia se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo. En los supuestos de contratación a tiempo parcial, se aplicará lo dispuesto en el artículo 10.3.

2. Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de la empresa o entidad beneficiaria en los términos que establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención, no computándose para el cálculo de tal incremento neto las variaciones que se produzcan entre el colectivo de trabajadores que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la discapacidad o incapacidad laboral permanente total o parcial, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

3. Las normas o bases reguladoras contemplarán, asimismo, las posibles exclusiones en la aplicación de los incentivos a la contratación indefinida, así como la obligación de mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras contratadas, sin que la duración de dicha obligación pueda ser inferior a 12 meses, o su posible sustitución en cualquiera de los casos anteriores por otra persona que la sustituya con un contrato de idénticas características.

4. En los casos excepcionales en que se incentive la contratación temporal, en especial por la contratación de determinados colectivos especialmente vulnerables o de jóvenes a través de contratos formativos, se estará a lo dispuesto en el programa o medida de activación que lo prevea.

CAPÍTULO III

Gestión y coordinación

Artículo 12. *Procedimiento de gestión y ejecución de los programas de políticas activas de empleo.*

Los programas regulados en este real decreto podrán ser gestionados y financiados por las administraciones competentes mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra figura ajustada a derecho. En todo caso en la ejecución de estos programas se deberán tener en cuenta los principios de organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo contemplados en el artículo 13 del texto refundido de la Ley de Empleo.

Artículo 13. *Coordinación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.*

1. La coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas se garantizarán a través de los instrumentos previstos en los artículos 9 y siguientes del texto refundido de la Ley de Empleo.

De acuerdo con ello, los programas de empleo, tanto comunes como los propios que establezcan los servicios públicos de empleo, deberán dirigirse al cumplimiento de los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo previstos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, así como de los objetivos establecidos en los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo. A estos efectos, los Planes Anuales de Política de Empleo contendrán la previsión de los programas de empleo que se proponen llevar a cabo tanto las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito de las políticas de activación para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial.

2. En aplicación del artículo 14.b) del citado texto refundido de la Ley de Empleo, corresponderá a los órganos del Sistema Nacional de Empleo garantizar la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las

comunidades autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, y procurando su vinculación de forma que posibiliten alcanzar objetivos tanto de protección social como de reincorporación laboral.

CAPÍTULO IV

Evaluación y seguimiento

Artículo 14. *Evaluación, seguimiento y gestión de la calidad de los programas.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 14.c) del texto refundido de la Ley de Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo se establecerán objetivos concretos y coordinados a través de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y los Planes Anuales de Política de Empleo que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas de empleo y definir indicadores comparables de los programas comunes contemplados en este real decreto. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1 del citado texto refundido de la Ley de Empleo, la mencionada evaluación se realizará cada año en el marco del correspondiente Plan Anual de Política de Empleo.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 13.b).1.º y 2.º del citado texto refundido de la Ley de Empleo, en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo regulados en este real decreto los servicios públicos de empleo aplicarán criterios objetivos de eficacia, especialización y calidad en la prestación del servicio, de acuerdo en todo caso con lo establecido en la normativa correspondiente. En este sentido, en el desarrollo de los programas regulados en esta norma, los servicios públicos de empleo establecerán procedimientos de seguimiento y evaluación tanto de las acciones concretas que se realicen como del funcionamiento e impacto de dichos programas.

3. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.5 del citado texto refundido de la Ley de Empleo, el desarrollo y resultados de los programas contemplados en este real decreto se evaluarán a la finalización de la Estrategia Española de Activación para el Empleo en que los Planes Anuales de Política de Empleo se establezcan. En todo caso, se llevarán a cabo las evaluaciones establecidas en la normativa comunitaria o que se insten por las Instituciones Comunitarias.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

4. La información obtenida del seguimiento y evaluación de las acciones, incluida la relativa al coste medio por persona beneficiaria en cada una de ellas, permitirá evaluar los resultados y eficacia de los programas de políticas activas de empleo, considerando la integración de los programas, tanto comunes como los propios establecidos por las comunidades autónomas, con vistas a conseguir la mejora permanente de los mismos y, en su caso, su revisión o actualización.

Artículo 15. *Información a aportar por las comunidades autónomas.*

1. Las comunidades autónomas aportarán al Servicio Público de Empleo Estatal la información necesaria para la elaboración de la estadística tanto de los programas comunes regulados en este real decreto, como de los programas propios establecidos por las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, según lo previsto en la disposición adicional segunda, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal, así como la información sobre los resultados cualitativos obtenidos.

Asimismo, proporcionarán al Servicio Público de Empleo Estatal toda la información y documentación necesarias para el seguimiento de la ejecución de los fondos recibidos y de los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, así como las que precise el citado organismo para atender los requerimientos que se le hagan desde otros organismos o entidades nacionales o internacionales.

2. La información a proporcionar por las comunidades autónomas incluirá la referida al seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y estructurales, prioridades y colectivos de atención preferente que se reflejen en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en los Planes Anuales de Política

de Empleo y que se determinen, en su caso, en la distribución de fondos a las comunidades autónomas.

La información deberá permitir una mayor transparencia sobre las distintas medidas de políticas activas de empleo implementadas por los servicios públicos de empleo, considerando los programas comunes contemplados en este real decreto y los propios establecidos por las comunidades autónomas, así como evaluar los resultados y eficacia de los programas de políticas activas de empleo con vistas a conseguir la mejora permanente de los mismos y su efectividad.

3. El intercambio de información se efectuará a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo a que se refiere el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo. En todo caso, se tendrá en cuenta la necesaria cooperación entre administraciones para el impulso de la administración electrónica.

CAPÍTULO V

Programas comunes de políticas activas de empleo

Artículo 16. *Ejes de los programas comunes de políticas activas de empleo.*

Los programas comunes de empleo objeto de este real decreto se ordenan en función de los seis ejes específicos de las políticas de activación para el empleo previstos en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo:

a) Eje 1. Orientación.
b) Eje 2. Formación.
c) Eje 3. Oportunidades de empleo.
d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
e) Eje 5. Emprendimiento.
f) Eje 6. Mejora del marco institucional.

Sección 1.ª Programas del eje 1 «orientación»

Subsección 1.ª Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo

Artículo 17. *Objeto.*

Serán objeto del programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo las iniciativas para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, articuladas en itinerarios de inserción ocupacional personalizados y dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas demandantes de empleo y servicios inscritas en los servicios públicos de empleo. Estas acciones podrán ser específicamente de alguno de los siguientes tipos o de alguno que resulte de la combinación de entre ellos:

a) Acciones de información, orientación y acompañamiento, incluidas las de prospección y tutorización, por medio de las técnicas y métodos que se consideren más adecuados para situar a las personas demandantes de empleo y servicios en una mejor posición para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

b) Acciones de información, orientación y acompañamiento a grupos de personas demandantes de empleo y servicios para promover el apoyo colectivo bien en la búsqueda de empleo por cuenta ajena, bien para el impulso de nuevos proyectos productivos en cualquiera de las formas jurídicas empresariales disponibles, pudiendo en este caso acompañarse de procesos de formación básica para la creación y gestión de empresas.

c) Acciones de información, orientación y acompañamiento, por medio de las técnicas y métodos que se consideren adecuados, para la identificación de oportunidades de autoempleo y puesta en marcha de iniciativas empresariales.

Artículo 18. *Desarrollo.*

1. El desarrollo de las acciones indicadas en el artículo anterior, individuales o colectivas, se realizará preferentemente de acuerdo con los Protocolos del Servicio de Orientación Profesional y del Servicio de Asesoramiento para el Autoempleo y el Emprendimiento previstos en el Anexo de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

2. Independientemente de la forma de gestión que se adopte según lo previsto en el artículo 12, el servicio público de empleo competente dará prioridad a las acciones teniendo en cuenta los objetivos y prioridades establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en el Plan Anual de Política de Empleo vigentes en cada momento. Asimismo, valorará las siguientes circunstancias para su puesta en marcha:

a) Que se trate de acciones desarrolladas en el marco de convenios de colaboración con otras entidades que tengan un enfoque integrador de políticas activas de empleo.

b) Que se establezca la coordinación e integración de estas acciones de orientación profesional y autoempleo con otras iniciativas de formación para el empleo, programas públicos de empleo-formación, fomento de la contratación o apoyo al emprendimiento o al autoempleo que faciliten a la persona demandante de empleo y servicios la realización de un itinerario personal de inserción laboral.

c) Que se alcance la mejor cobertura de las necesidades tanto desde el punto de vista del perfil de las personas destinatarias como desde el punto de vista territorial, independientemente de la forma de gestión, teniendo en cuenta los medios propios de los que dispone el servicio público de empleo competente.

Artículo 19. *Gestión mediante la concesión de subvenciones.*

En el caso de gestión del programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo mediante la concesión de subvenciones, los conceptos y las cuantías de referencia de las mismas serán los siguientes:

a) Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación del personal necesario para la ejecución de las acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo, incluyendo el coste del personal que presta servicios en la entidad beneficiaria, en cuyo caso se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto, y aquellos otros que pudieran contratarse para tal fin, en cuyo caso las cuantías por contrato y año serán las siguientes:

1.º Para el personal coordinador: 39.900 euros.
2.º Para el personal técnico: 33.250 euros.
3.º Para el personal de apoyo: 26.600 euros.

b) Financiación, en su caso, de otros costes en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento de las cuantías mencionadas en la letra a) anterior, que podrán incluir los siguientes conceptos:

1.º Gastos generales, materiales y técnicos que se generen en la ejecución de las acciones.
2.º Gastos que se originen por dietas y desplazamientos necesarios para el desarrollo de las acciones.
3.º Formación de las personas técnicas orientadoras.
4.º Diseño, desarrollo, y elaboración de medios e instrumentos necesarios para la realización de las acciones siguiendo las pautas establecidas y aprobadas por los servicios públicos de empleo competentes.
5.º Gastos derivados de la accesibilidad a la información y a la comunicación en la formación, acompañamiento y orientación de las personas participantes con discapacidad.
6.º Seguros de accidentes para el alumnado.
7.º Otros gastos necesarios para la ejecución de las acciones que determinen los servicios públicos de empleo.

Artículo 20. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones señaladas en el artículo anterior:

a) Las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, así como sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o asimiladas a aquéllas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales o sus corporaciones.

b) Las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, u otros que puedan determinar los servicios públicos de empleo, con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención.

Subsección 2.ª Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral

Artículo 21. *Objeto.*

El programa de colaboración público-privada y público-pública para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral tiene por objeto mejorar y potenciar los procesos de prospección empresarial, captación de ofertas e intermediación laboral en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, mediante la realización de los siguientes tipos de acciones o, al menos, de alguno que resulte de la combinación de entre ellos:

a) Prospección e identificación de las necesidades del tejido empresarial sobre cobertura de puestos de trabajo, y de capacitación y competencias de las personas trabajadoras.

b) Información y asesoramiento sobre contratos y medidas de apoyo a la activación, la contratación y la inserción en las empresas.

c) Captación de ofertas de empleo.

d) Preselección de candidatos idóneos entre las personas demandantes inscritas en las oficinas de empleo.

e) En caso de déficit de perfiles en dichas oficinas, formación a personas demandantes de empleo y servicios en las competencias específicas requeridas para los puestos ofertados.

f) Casación entre ofertas de trabajo y demandas de empleo.

Artículo 22. *Desarrollo.*

1. El desarrollo de las acciones señaladas en el apartado anterior se realizará, preferentemente, de acuerdo con los Protocolos del Servicio de Colocación y Asesoramiento a Empresas y del Servicio de Formación y Cualificación para el Empleo previstos en el Anexo de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

2. Los servicios públicos de empleo competentes podrán desarrollar las acciones de prospección empresarial e intermediación laboral mediante gestión directa con sus medios propios, para lo cual contarán con el refuerzo de la red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación y la prospección en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, creada con el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, así como con cualquier otro refuerzo que pudiera establecerse en el citado ámbito.

3. En los supuestos en que estos programas se gestionen por alguna de las formas de gestión indirecta mencionadas en el artículo 12, dicha gestión se realizará con la colaboración de agencias de colocación, públicas o privadas, previstas en el artículo 33 del citado texto refundido de la Ley de Empleo y que cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto 1796/2010, de 20 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, así como aquellos otros que puedan determinar las administraciones públicas competentes. Además, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas cuando los programas estén dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Artículo 23. *Colaboración público-privada o público-pública.*

1. Cuando el servicio público de empleo competente recurra a la colaboración público-privada o público-pública para la gestión de acciones de prospección empresarial e intermediación laboral, su instrumentación tenderá a satisfacer, de manera ágil y con una perspectiva integral, las necesidades de cobertura de puestos de trabajo y de nuevos perfiles planteadas por las empresas y/o o determinados sectores de actividad.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal diseñará con la participación de las comunidades autónomas un modelo de colaboración que tenga en cuenta los siguientes criterios:

a) Abono de un incentivo por cada inserción laboral conseguida por las agencias o entidades colaboradoras de hasta 2.500 euros, graduándose en función de la edad, del tiempo de inscripción como demandantes de empleo y servicios y del colectivo al que pertenezcan las personas atendidas. Se considerará que la inserción laboral se ha conseguido cuando éstas sean contratadas por una duración igual o superior a 6 meses. Esta duración se podrá alcanzar con la suma de varios contratos sucesivos cuando las personas insertadas pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables, conforme se establece en el artículo 5.g).

La cuantía del incentivo indicada se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea a tiempo parcial, aplicándose para ello el coeficiente de parcialidad señalado por la empresa al dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, sin que pueda tener una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estos incentivos, no resultará de aplicación en relación con el colectivo de personas con discapacidad como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

b) Asimismo, cuando el programa integral incluya acciones de formación para el empleo, el módulo económico aplicable por participante y hora será el que establezca la administración pública competente considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación profesional para el empleo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos diferentes. La actividad formativa se financiará hasta un importe máximo de 960 euros por persona. Esta cuantía se elevará hasta 1.200 euros cuando el programa incluya otras acciones de mejora de la ocupabilidad de entre las previstas en el artículo 24.1.

c) Este programa será compatible con cualquier otra medida de incentivos a la contratación a empresas que contraten a personas desempleadas.

d) Cada inserción laboral conseguida en el marco de este programa se considerará colocación gestionada por el servicio público de empleo competente, sin perjuicio de que el éxito en la inserción compute también para la agencia o entidad colaboradora.

Subsección 3.ª Programa de proyectos integrales de empleo

Artículo 24. *Objeto.*

1. Serán objeto de los proyectos integrales de empleo las acciones de mejora de la ocupabilidad de las personas destinatarias de los mismos, según lo previsto en el artículo 3.1, para lograr su inserción laboral mediante itinerarios personalizados que comprendan acciones de información, orientación, asistencia, asesoramiento, formación, práctica laboral y, en su caso, movilidad geográfica para la búsqueda de empleo y fortalecimiento de las habilidades sociales.

2. Asimismo, dichos itinerarios podrán incluir acciones de prospección e intermediación laboral para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral que, de no gestionarse directamente por los servicios públicos de empleo o en el marco del programa regulado en la subsección 2.ª de esta sección, se podrán realizar con la colaboración de entidades especializadas de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2, segundo párrafo, del texto refundido de la Ley de Empleo.

Se entenderá por acciones de prospección e intermediación susceptibles de financiación en el marco de los proyectos integrales de empleo aquellas actuaciones de captación,

registro y gestión de la oferta correspondiente que deriven en contrato de trabajo de las personas participantes en el proyecto.

Artículo 25. *Personas destinarias.*

1. El programa de proyectos integrales de empleo se dirigirá preferentemente a personas desempleadas perceptoras de prestaciones, de manera que, con carácter general, al menos el 40 por ciento de las personas participantes en las acciones que configuren estos programas serán perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, así como de la Renta Activa de Inserción, del ingreso mínimo vital o de otras ayudas similares que se establezcan por la Administración General del Estado o por las comunidades autónomas. Dicho porcentaje será menor si el número de personas beneficiarias de prestaciones, subsidios o ayudas similares, inscritas como demandantes de empleo y servicios en el ámbito de actuación en el que se desarrolle el programa, no alcanzase el citado porcentaje respecto del total de personas desempleadas del mismo ámbito de actuación.

2. Para la preselección o selección de las personas participantes en los programas de proyectos integrales de empleo se tendrán en cuenta, además de la previsión contenida en el apartado 1 de este artículo, el criterio de adecuación a las características del programa y la pertenencia a los colectivos prioritarios previstos en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo

Artículo 26. *Desarrollo.*

El desarrollo de las acciones, individuales o colectivas, se realizará preferentemente de acuerdo con los Protocolos previstos en el Anexo de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 27. *Gestión mediante la concesión de subvenciones.*

1. En el caso de gestión de este programa mediante la concesión de subvenciones, sus cuantías se determinarán para cada proyecto integral de empleo en función del número de personas a atender, hasta un importe máximo de referencia de 1.200 euros por persona atendida.

Estas subvenciones se destinarán a cubrir los siguientes gastos:

a) Los costes salariales por todos los conceptos del personal necesario para la ejecución de las acciones, incluyendo el coste del personal que presta servicios en la entidad beneficiaria, en cuyo caso se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto, y aquellos otros que pudieran contratarse para tal fin, en cuyo caso las cuantías de referencia por contrato y año serán las establecidas en el artículo 19.a).

b) En su caso, otros gastos derivados del desarrollo de las acciones en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento de las cuantías mencionadas en la letra a) anterior, que podrán incluir los conceptos señalados en el artículo 19.b).

c) El coste de las acciones de formación para el empleo que se incluyan en el programa integral, en cuyo caso el módulo económico aplicable por participante y hora será el que establezca la administración pública competente considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación profesional para el empleo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos diferentes. La actividad formativa que se financie con cargo a la cuantía señalada en el primer párrafo de este apartado no podrá superar un importe por persona de 960 euros.

2. Asimismo, para el caso de que el programa incluya acciones de prospección e intermediación laboral, según lo dispuesto en el artículo 24.2, se podrá abonar a las entidades colaboradoras un incentivo por cada inserción conseguida de hasta 2.500 euros, según la graduación que establezcan los servicios públicos de empleo en función de la edad, del tiempo de inscripción como demandantes de empleo y servicios y del colectivo al que

pertenezcan las personas atendidas. Se considerará que la inserción laboral se ha conseguido cuando éstas sean contratadas por una duración igual o superior a 6 meses. Esta duración se podrá alcanzar con la suma de varios contratos sucesivos cuando las personas insertadas pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables, conforme se establece en el artículo 5.g).

La cuantía del incentivo indicada se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea a tiempo parcial, aplicándose para ello el coeficiente de parcialidad señalado por la empresa al dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, sin que pueda tener una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estas subvenciones, no se aplicará en relación con el colectivo de personas con discapacidad como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

3. El incentivo por inserción previsto en el apartado anterior será compatible con cualquier otra medida de incentivos a la contratación de personas desempleadas. En particular, en el marco de este programa podrá incentivarse la contratación indefinida de las personas participantes en proyectos integrales de empleo que sean perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, así como de la Renta Activa de Inserción, del ingreso mínimo vital o de otras ayudas similares previstas en el artículo 25.1. La subvención por cada contratación indefinida realizada tendrá una cuantía de referencia de 5.500 euros (6.000 euros si la persona contratada es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo). Esta subvención podrá incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por persona trabajadora autónoma o por una cooperativa o sociedad laboral que contrate a su primer empleado o empleada.

Serán de aplicación a este incentivo las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 28. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones establecidas en este artículo:

a) Los previstos en el artículo 20 del presente real decreto, respecto de las subvenciones indicadas en el artículo 27.1.

b) Las entidades especializadas a que hace referencia el artículo 34.2, segundo párrafo, del texto refundido de la Ley de Empleo, respecto de las subvenciones previstas en el artículo 27.2.

c) Las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro, en relación con las subvenciones señaladas en el artículo 27.3.

Sección 2.ª Programas del eje 2 «formación»

Artículo 29. *Programas públicos mixtos de empleo-formación.*

1. Los programas públicos mixtos de empleo-formación regulados en esta sección son los que corresponden al ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social en Formación Profesional para el Empleo del ámbito laboral, sin perjuicio de las competencias en esta misma materia del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

2. Será objeto de estos programas la cualificación de las personas participantes en los mismos mediante iniciativas públicas mixtas de empleo-formación que respondan a las necesidades del mercado, preferentemente en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o naturales, la eficiencia energética y las energías renovables, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita compatibilizar el aprendizaje formal y la práctica profesional en el puesto de trabajo. Asimismo, los servicios públicos de empleo, en sus respectivos ámbitos de actuación, podrán identificar como preferentes otras ocupaciones con posibilidades de inserción.

Estas iniciativas podrán adoptar, a su vez, las siguientes modalidades:

a) Programas experienciales de empleo y formación, que se regulan en la subsección 1.ª

b) Otros programas públicos de empleo-formación, que se regulan en la subsección 2.ª

3. Las entidades beneficiarias de estos programas adoptarán las medidas necesarias para permitir a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de cuidado conciliar su participación en estos programas con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, salvo cuando justificadamente no sea viable con la adecuada gestión del proyecto. A estos efectos, los servicios públicos de empleo podrán establecer en sus normas de desarrollo las previsiones que consideren necesarias para garantizar dicha conciliación.

Subsección 1.ª Programas experienciales de empleo y formación TándEM

Artículo 30. *Finalidad.*

1. Dentro de las iniciativas públicas de empleo-formación, los programas experienciales de empleo y formación son proyectos de carácter temporal dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participen en ellos a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional.

2. Colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de estos proyectos las Unidades de Promoción y Desarrollo reguladas en el artículo 86.1.b).

Artículo 31. *Duración.*

1. Los proyectos y unidades señalados en el artículo anterior tendrán la siguiente duración:

a) Con carácter general, la duración de los proyectos no será inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses a efectos de programación y evaluación. En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a un año se podrá prorrogar el proyecto, hasta agotar la duración máxima de un año, mediante nueva o nuevas resoluciones.

Podrán existir proyectos específicos para personas emprendedoras cuyo objetivo sea el desarrollo de un proyecto empresarial, con la finalidad de favorecer el autoempleo de las personas participantes o la constitución de una cooperativa, sociedad laboral, sociedad agraria de transformación o empresa de inserción.

Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán desarrollar proyectos específicos para personas desempleadas menores de 30 años, en cuyo caso la duración de los proyectos no será inferior a 12 meses ni superior a 24 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses a efectos de programación y evaluación. La fase inicial de los proyectos, cuya duración será de 3 meses, tendrá un carácter principalmente o exclusivamente formativo, según determine el servicio público de empleo. En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a 2 años se podrá prorrogar el proyecto, hasta agotar la duración máxima de 2 años, mediante nueva o nuevas resoluciones.

b) En las Unidades de Promoción y Desarrollo la duración de los proyectos no será inferior a 6 meses ni superior a 24 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses. En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a 2 años se podrá prorrogar la duración de la Unidad de Promoción y Desarrollo, hasta agotar la duración máxima de 2 años, mediante nueva o nuevas resoluciones.

2. Los motivos que determinen las prórrogas a que se refiere el apartado anterior serán los que, en su caso, establezcan los servicios públicos de empleo competentes.

Artículo 32. *Entidades promotoras.*

1. Los programas experienciales de empleo-formación serán promovidos por entidades públicas, incluidas las entidades y corporaciones locales, o entidades privadas sin ánimo de lucro. En todo caso, el servicio público de empleo competente determinará los requisitos técnicos y administrativos, así como la documentación acreditativa, de los interesados en promover un proyecto experiencial o una Unidad de Promoción y Desarrollo, de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable en materia de subvenciones y en la propia convocatoria.

2. Previa comunicación al servicio público de empleo competente, y en las condiciones que éste determine, en dichos programas podrán cooperar entidades privadas patrocinadoras que faciliten, con su apoyo a las entidades promotoras, el desarrollo de proyectos en actividades, preferentemente de utilidad pública o de interés general y social, con posibilidades de inserción laboral.

Artículo 33. *Selección de los alumnos trabajadores y su participación en los programas experienciales.*

1. Según el procedimiento que determine el servicio público de empleo, y con la participación de éste y de la entidad promotora, se realizará la selección de las alumnas y alumnos trabajadores de los programas experienciales, en la cual se tendrán en cuenta los colectivos prioritarios a nivel de programa siempre que se articulen proyectos específicos para dichos colectivos que se adapten a sus necesidades particulares y sus condiciones especiales de impartición. Esta selección irá precedida de la tramitación de oferta de actividad formativa o de empleo por la correspondiente oficina de empleo.

2. Durante la formación en alternancia con la práctica profesional, las alumnas y alumnos trabajadores serán contratados por las entidades promotoras del programa en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje, percibiendo las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable.

De conformidad con la disposición adicional primera, apartado 3, del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, la actividad formativa en estos contratos, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, podrá estar constituida por los contenidos formativos autorizados por los servicios públicos de empleo competentes.

3. Asimismo, se impartirán acciones de orientación, asesoramiento, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica a los participantes, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena como para el establecimiento por cuenta propia. Para el desarrollo de estas actividades la entidad promotora deberá contar con el personal y métodos adecuados.

4. Al término de su participación en el proyecto, las personas participantes recibirán un certificado expedido por la entidad promotora en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el proyecto, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados. La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad establecida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Artículo 34. *Personal formador, directivo y de apoyo.*

1. El personal formador cumplirá con el perfil y los requerimientos previstos en la normativa reguladora de las especialidades formativas, en particular en el caso de certificados de profesionalidad, que se impartan en cada caso.

2. La selección de este personal, al igual que la del personal directivo y de apoyo de los proyectos experienciales y Unidades de Promoción y Desarrollo, se efectuará según el procedimiento que determine el servicio público de empleo competente, o en su caso, por lo establecido en el convenio de colaboración entre el mencionado servicio público y la entidad promotora, considerándose la mayor adecuación de la cualificación al puesto de trabajo ofertado como un criterio estratégico y, por tanto, prioritario.

Por tal motivo, cuando así se determine en el procedimiento o el convenio referenciados en el párrafo anterior, o así se propusiera por la entidad promotora, se aprobará la continuidad de personal contratado anteriormente en otros proyectos gestionados por aquélla, incluidos los que hayan adquirido la condición de fijos de plantilla o contratados indefinidos de las entidades beneficiarias.

En los supuestos de aprobación de nuevos proyectos o que se hubieran producido vacantes en proyectos anteriores o en el proyecto en ejecución, se utilizará preferentemente oferta de empleo tramitada por la oficina de empleo, o bien convocatoria pública o ambas.

En todo caso, la selección se realizará con la participación del servicio público de empleo y de la entidad promotora.

Artículo 35. *Costes financiables y módulos económicos.*

1. La aportación económica del servicio público de empleo competente podrá establecerse en forma de módulos económicos de acuerdo con las condiciones previstas en la normativa vigente en materia de subvenciones. En todo caso, la subvención se podrá aplicar a la compensación de los siguientes gastos:

a) Costes del personal formador, de dirección y de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo, medios y recursos de apoyo para garantizar la accesibilidad (física, a la información y comunicación, cognitiva…) a las personas participantes con discapacidad y otros gastos de funcionamiento que se considere justificados. Además, durante la primera etapa, si fuese exclusivamente formativa, se compensará el coste del seguro de accidentes del alumnado. La cuantía de la subvención destinada a financiar estos costes se calculará por hora/alumno de formación y por módulos y fases, en los siguientes términos:

1.º Con el módulo A se compensarán los costes salariales del personal directivo, formador y de apoyo que hayan sido seleccionados y contratados para el correspondiente proyecto, incluidos los originados por las cuotas del empleador a la Seguridad Social por todos los conceptos, incluyendo desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Cuando proceda, se incluirán también los costes del personal de la plantilla que haya adquirido la condición de fijo o contratado indefinido de las entidades beneficiarias. No se subvencionarán, en ningún caso, las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, ceses o finalizaciones de contrato, así como las que, en su caso, se puedan establecer en la normativa europea correspondiente.

Con el módulo B se compensarán los demás gastos de formación y funcionamiento.

2.º Los módulos de subvención tendrán las siguientes cuantías de referencia:

Módulo A: 3,91 euros/hora/alumno o alumna.
Módulo B: 1,10 euros/hora/alumno o alumna.

Estos mismos módulos serán de aplicación a los programas específicos que se desarrollen para personas desempleadas menores de 30 años, con excepción del módulo B indicado, que será de 2,17 euros/hora/alumno o alumna durante la primera fase o etapa de formación inicial.

3.º Se considerarán horas formativas las correspondientes a la totalidad de la jornada del proyecto.

Para el cálculo del importe del módulo A se tiene en cuenta una relación de una persona formadora a jornada completa para cada diez alumnas o alumnos trabajadores.

4.º Respecto de la aportación económica del servicio público de empleo competente para cada Unidad de Promoción y Desarrollo se determinará en la resolución aprobatoria de las subvenciones correspondientes, destinándose exclusivamente a sufragar los costes señalados en el artículo 86.1.b) y por las cuantías indicadas en el citado artículo.

b) En su caso, becas de las alumnas y alumnos desempleados durante la fase de formación sin alternancia con el empleo, previstas en la normativa reguladora del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

c) Costes salariales derivados de los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban con las personas participantes. Asimismo, se subvencionarán las cuotas a cargo del empleador correspondientes a contingencias comunes y profesionales, Fondo de Garantía Salarial y desempleo. La cuantía de referencia de la subvención destinada a financiar estos costes será, como máximo, equivalente al salario mínimo interprofesional anualmente establecido, incluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

2. Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencione el servicio público de empleo. Los gastos subvencionados y, en su caso, becas de los alumnos podrán estar cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Subsección 2.ª Otros programas públicos de empleo-formación

Artículo 36. *Finalidad.*

Estos otros programas públicos de empleo-formación estarán dirigidos a la mejora de la ocupabilidad de las personas que determinen los servicios públicos de empleo como destinarias de los mismos, según lo previsto en el artículo 3.1.

Con esta finalidad, se ofrecerá a las personas participantes la realización de un período de práctica profesional mediante la suscripción de un contrato de trabajo con la entidad beneficiaria del programa u otras entidades que participen en él, así como formación profesional para el empleo en competencias transversales con incidencia en el empleo o de certificados de profesionalidad, según sus niveles de cualificación.

Artículo 37. *Desarrollo.*

1. A efectos de su desarrollo, los programas públicos de empleo-formación, previstos en este artículo, se ajustarán a los siguientes criterios:

a) La modalidad de contrato de trabajo será la que resulte más acorde con la actividad laboral a realizar y, en su caso, con la finalidad del tipo de programa a ejecutar que establezca la respectiva norma de desarrollo o bases reguladoras del programa, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

b) La subvención del contrato de trabajo se concederá por un período máximo de doce meses. No obstante, el servicio público de empleo competente podrá prever hasta un máximo de dos prórrogas, con la duración que aquél establezca, siempre y cuando el programa esté dirigido tanto a colectivos de personas especialmente vulnerables, conforme se definen en el artículo 5.g), así como a otros colectivos prioritarios previstos en el Plan Anual de Política de Empleo.

c) Cuando la formación profesional para el empleo esté dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad completo, su duración será la prevista para éste, y cuando sea formación en competencias transversales, su duración será la que determine el servicio público de empleo hasta un máximo de 150 horas, salvo que el programa formativo de la correspondiente especialidad formativa requiera una duración mayor para su impartición y ésta sea compatible con la duración del contrato de trabajo suscrito.

En el caso de que la actividad formativa contemple, además de la formación señalada en el párrafo anterior, la impartición de algún módulo formativo de certificado de profesionalidad, a la duración máxima indicada se añadirá la prevista para el correspondiente módulo.

2. En los términos y condiciones que establezca cada administración pública competente, estos programas podrán incluir un servicio de orientación al objeto de activar a los participantes en la búsqueda de empleo y facilitarles su acceso laboral una vez finalizado el correspondiente programa, en cuyo caso la duración de éste podrá ser superior a la prevista para los contratos de trabajo en el apartado 1.b). Asimismo, podrán incluir un servicio de tutorización del aprendizaje cuando la modalidad contractual utilizada sea el contrato para la formación y el aprendizaje, y, en su caso, un servicio de gestión del proyecto cuando resulte necesario.

3. Estos programas podrán contemplar la financiación de un plus de transporte para las alumnas y alumnos trabajadores que residan en municipios con riesgo de despoblación rural y su participación en el programa requiera desplazarse a otro municipio. Los criterios para identificar los municipios con riesgo de despoblación rural serán los que determinen las respectivas comunidades autónomas.

Artículo 38. *Preselección o selección de los participantes.*

Para la preselección o selección de las personas participantes en estos programas, se tendrán en cuenta tanto el criterio de adecuación al puesto de trabajo como la pertenencia a los colectivos prioritarios señalados en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo.

Artículo 39. *Gestión mediante la concesión de subvenciones.*

En el supuesto de que los programas se gestionen mediante la concesión de subvenciones, los conceptos y las cuantías de referencia de las mismas serán los siguientes:

a) Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de los contratos que se suscriban con las personas trabajadoras participantes, con las siguientes cuantías:

1.º Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 y 2, ambos inclusive: 33.250 euros/año.
2.º Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 3 al 7, ambos inclusive: 26.600 euros/año.
3.º Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 8 al 11, ambos inclusive: 19.950 euros/año.

b) Financiación de las acciones de formación para el empleo mediante un módulo económico por participante y hora de formación, de acuerdo con los importes previstos en los módulos aprobados por los diferentes servicios públicos de empleo considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación profesional para el empleo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos máximos diferentes.
c) En caso de que los programas incluyan un servicio de orientación profesional, de tutorización del aprendizaje o de gestión del proyecto, la subvención a conceder contemplará la financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación del personal necesario para la prestación de tales servicios, con una cuantía de 39.900 euros/año.
d) Cuando la subvención contemple la financiación del plus de transporte previsto en el artículo 37.3, su cuantía será la que determinen los servicios públicos de empleo en función de la realidad y las circunstancias particulares de cada territorio.

Artículo 40. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones señaladas en el artículo anterior, los previstos en el artículo 20.

Sección 3.ª Programas del eje 3 «Oportunidades de empleo»

Subsección 1.ª Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social

Artículo 41. *Objeto.*

Serán objeto del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social las subvenciones dirigidas a facilitar la colocación y la adquisición de competencias profesionales a las personas que determinen los servicios públicos de empleo como destinatarias del mismo, según lo previsto en el artículo 3.1, mediante su contratación para la realización de obras o servicios de interés general y social.

Artículo 42. *Desarrollo.*

Los servicios públicos de empleo podrán realizar este programa en cualquiera de las siguientes modalidades:

a) En colaboración con las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, sus organismos autónomos, o las entidades con competencia en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o vinculadas a aquéllas, cuya titularidad corresponda integra o mayoritariamente a las mismas.
b) En colaboración con la Administración General del Estado o de las comunidades autónomas, de sus organismos autónomos u otros entes, vinculados o dependientes.

c) En colaboración con entidades públicas o privadas con personalidad jurídica propia sin ánimo de lucro, con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras.

Artículo 43. *Requisitos de las obras y servicios.*

Las obras y servicios a realizar deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Que se trate de obras y servicios de interés general y social, de acuerdo con los criterios que para dicha calificación determine la administración pública competente.

b) Que la ejecución de las obras o de los servicios las realicen las entidades solicitantes en régimen de administración directa, o bien por las empresas a las que se adjudique su ejecución cuando se prevea esta posibilidad en la norma o bases reguladoras de la subvención.

c) Que en su ejecución o prestación se favorezca la formación y práctica profesionales de las personas desempleadas.

d) Que el porcentaje mínimo de trabajadores y trabajadoras desempleadas a ocupar en la realización de la obra o servicio sea del 50 por ciento. Los servicios públicos de empleo podrán incrementar el citado porcentaje en función de la población desempleada y sus objetivos de empleo.

e) Que las obras y servicios se ejecuten en su totalidad, como máximo, dentro del ejercicio presupuestario siguiente a aquel en que se conceda la subvención, salvo que en la norma o bases reguladoras de la subvención se establezca un plazo inferior. En todo caso, las obras y servicios se iniciarán en el ejercicio presupuestario de concesión, salvo que, por razones excepcionales debidamente motivadas, se inicien dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al de la convocatoria.

f) Que la entidad solicitante de la subvención disponga de asignación presupuestaria suficiente para hacerse cargo de las partidas presupuestarias que, en su caso, no estén subvencionadas por el servicio público de empleo para la realización de la obra o servicio de que se trate, lo que se acreditará mediante la correspondiente certificación de la entidad.

g) Que, en caso de que las obras o servicios sean ejecutadas en una zona o localidad con ciclos de empleo estacional, se realicen preferentemente en períodos de bajo nivel de contratación.

h) Asegurar que las personas con discapacidad disponen de las medidas adecuadas y necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación de la entidad, en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como para su seguimiento y soporte.

Artículo 44. *Criterios de selección de las obras y servicios.*

1. Cuando el procedimiento de concesión de las subvenciones sea el de concurrencia competitiva, de entre las obras y servicios que cumplan los requisitos anteriores se dará preferencia a las siguientes, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

a) Los servicios que siendo de interés general y social se realicen en alguna de las siguientes actividades o cualquier otra que determine el servicio público de empleo competente:

1.º Servicios de utilidad colectiva, tales como mejora de la vivienda, vigilancia y seguridad, revalorización de espacios públicos urbanos, transportes colectivos, comercios de proximidad, así como actividades que afecten a la gestión de residuos, gestión de aguas, protección y mantenimiento de zonas naturales, así como aquellas que incidan directa o indirectamente en control de la energía.

2.º Servicios de ocio y culturales, tales como promoción del turismo, desarrollo cultural local, promoción del deporte y sector audiovisual.

3.º Servicios personalizados de carácter cotidiano, tales como cuidado de niños o niñas, prestación de servicios a domicilio a personas con discapacidad y mayores, ayuda a jóvenes en dificultad y con desarraigo social.

b) Los proyectos que en su realización permitan y apoyen la creación de puestos de trabajo, así como proyectos que faciliten la accesibilidad universal.

c) Los que acrediten un mayor nivel de inserción laboral, bien mediante la incorporación directa de las personas trabajadoras a la entidad solicitante o empresa adjudicataria a la finalización del proyecto o en el plazo que se acuerde entre el servicio público de empleo competente y la entidad solicitante, o cualquier otra fórmula de previsión de inserción laboral que siendo objetivable se considere suficiente por el servicio público de empleo competente.

d) Los proyectos que cuenten, en su caso, con la financiación de las entidades solicitantes para incorporar mejoras en la realización de este programa. A tal efecto se tendrá en cuenta el esfuerzo inversor para cada supuesto.

e) Cualquier otra obra o servicio que pudieran considerarse prioritarios por el servicio público de empleo en atención a su realidad territorial y objetivos de empleo.

2. Los criterios previstos anteriormente se aplicarán a los proyectos solicitados por entidades de naturaleza privada. En los procedimientos en que concurran entidades de naturaleza pública, dichos criterios se sustituirán por el de la población destinataria del programa en el ámbito a que se extiende cada proyecto o la ratio de las personas participantes con respecto a dicha población, o bien por ambos, sin perjuicio de que el servicio público de empleo competente pueda determinar cualquier otro criterio o dejar a la iniciativa de cada municipio el diseño y la planificación sobre cuáles de las actuaciones pueden encajar mejor en su propio proyecto.

Artículo 45. *Preselección o selección de las personas participantes.*

Para la preselección o selección de las personas participantes se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes criterios de prioridad:

a) Adecuación de la cualificación al puesto ofertado, favoreciendo en su caso la primera experiencia profesional.

b) Personas pertenecientes a los colectivos prioritarios previstos en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo.

Artículo 46. *Subvenciones.*

1. Las subvenciones a otorgar por los servicios públicos de empleo se podrán calcular en función del número de meses de duración de los contratos de acuerdo con las cuantías de referencia establecidas en el artículo 39.a) o mediante la aplicación de módulos mensuales que permitan un cálculo justo, equitativo y verificable basado en datos estadísticos. En todo caso, y respecto de las cuantías de referencia indicadas, los módulos que se apliquen deberán respetar los límites previstos en el artículo 8.2 y garantizar por cada contrato subvencionado un importe mensual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, considerando 14 pagas anuales y en proporción a la jornada realizada.

2. No obstante, cuando las obras o servicios objeto de los contratos sean afectados al programa de fomento del empleo agrario, según lo previsto en la disposición adicional sexta, la retribución de los trabajadores será la establecida en el artículo 14 del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al citado programa de créditos para inversiones de las administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Subsección 2.ª Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Artículo 47. *Objeto y desarrollo.*

1. El programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo tiene por objeto facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante la concesión de las ayudas o subvenciones públicas previstas en los artículos siguientes.

2. Las citadas ayudas o subvenciones estarán dirigidas a financiar alguna de las siguientes medidas o la combinación de varias de ellas:

a) El fomento de la contratación indefinida mediante la concesión de subvenciones a las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado de trabajo ordinario que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad que sean demandantes de empleo y servicios en situación de no ocupadas y que se encuentren inscritas en el servicio público de empleo. Esta inscripción en el servicio público de empleo no será exigible en los supuestos de tránsito desde el mercado de trabajo protegido a la empresa ordinaria. Asimismo, podrá ser objeto de subvención la transformación en indefinido de contratos de duración determinada, temporales y formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

b) El tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, especialmente a través de los enclaves laborales regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, incentivando su contratación con carácter indefinido.

c) La adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

d) La realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Serán destinatarias finales de dichas acciones las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen en el artículo 3 del citado Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.

3. Las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Sociedades laborales que incorporen a trabajadores y trabajadoras con discapacidad como socios y socias, tendrán derecho a los beneficios establecidos en este programa, entendiéndose que las referencias a la contratación indefinida se extienden a la incorporación de personas socias trabajadoras.

Artículo 48. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad.*

1. Las cuantías de referencia de las subvenciones destinadas a la financiación de las medidas previstas en el artículo 47.2.a) y b) serán las siguientes:

a) Subvención por cada contratación indefinida inicial o transformación de contrato temporal en indefinido, a tiempo completo, de 5.500 euros con carácter general (6.000 euros si la persona a la que se realiza la contratación indefinida inicial es mujer, mayor de 45 años o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c), la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años, o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

b) Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida, indicadas en la letra a) anterior, se podrán incrementar hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por personas trabajadoras autónomas o por una cooperativa o sociedad laboral que contraten a su primer empleado, o bien cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan de un enclave laboral. En este último supuesto, se requerirá que la empresa colaboradora realice la contratación sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde la incorporación del trabajador o trabajadora al enclave.

Asimismo, se aplicarán las cuantías indicadas en la letra a) anterior cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan directamente de centros especiales de empleo, sin

pasar por un enclave laboral, siempre y cuando acrediten una antigüedad en los mismos de, al menos, seis meses y no haya transcurrido más de tres meses desde que causara baja como trabajador del centro especial de empleo, cualquiera que fuera la causa de la misma.

2. Serán de aplicación a los incentivos establecidos en el apartado anterior las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 49. *Subvención por adaptación de puestos de trabajo.*

La subvención por adaptación de puestos de trabajo estará destinada a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Artículo 50. *Subvenciones al empleo con apoyo.*

Las subvenciones de las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas a fin de facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad, se destinarán a financiar los costes salariales y de seguridad social derivados de la contratación de dicha personas preparadoras por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

La cuantía de referencia de estas subvenciones se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Subsección 3.ª Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido

Artículo 51. *Objeto.*

El programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido tiene por objeto la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, mediante la concesión de subvenciones públicas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 52. *Desarrollo.*

1. Estas subvenciones se destinarán a financiar, en los términos y con las cuantías de referencia señaladas en los artículos siguientes, alguna de las medidas o la combinación de varias de las señaladas a continuación:

a) Subvención a la inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido en el mercado de trabajo protegido, tanto por las nuevas contrataciones con carácter indefinido como por la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos que se realicen con personas con discapacidad.

b) Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, sin perjuicio de las bonificaciones a la aportación empresarial a la Seguridad Social previstas en la normativa vigente.

c) Subvención, por puesto de trabajo, para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una

carga excesiva para la entidad, así como la dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

d) Ayuda a los centros especiales de empleo por la prestación, a través de las unidades de apoyo a la actividad profesional reguladas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, de los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen en el artículo 3 del citado real decreto.

2. Entre las subvenciones que se concedan en el marco de este programa, los servicios públicos de empleo incluirán, en todo caso, las destinadas a financiar el coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, previstas en la letra b) del apartado anterior.

Artículo 53. *Subvención por inversión fija generadora de empleo.*

1. La subvención a la inversión fija a que se refiere este artículo será de hasta 12.000 euros por cada nueva contratación con carácter indefinido o por cada transformación en indefinido de contratos temporales o de duración determinada que se realicen con personas con discapacidad, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida inversión.

El servicio público de empleo podrá limitar la cuantía a recibir por cada entidad solicitante en el marco de la correspondiente convocatoria

Las cuantías a subvencionar se calcularán proporcionalmente a la inversión realizada si en las normas o bases reguladoras de la subvención se establece una financiación parcial de las inversiones en activo fijo que conlleve la creación de los nuevos puestos de trabajo indefinidos. Asimismo, estas cuantías se reducirán proporcionalmente a la jornada cuando las contrataciones indefinidas se realicen a tiempo parcial.

2. El importe de esta subvención, que será compatible con las subvenciones de coste salarial previstas en el artículo 54, podrá graduarse en función de estos parámetros o de cualquier otro que determine el servicio público de empleo competente: ratio de trabajadores con discapacidad en el centro especial de empleo solicitante con respecto al total de su plantilla, excluyendo del cómputo a los profesionales de las unidades de apoyo salvo las personas con discapacidad integrantes de las mismas, tipos y grados de discapacidad de las personas que accedan a la contratación indefinida o su pertenencia a determinados colectivos (mujeres, mayores de 45 años o cualquier otro que se determine por aquél).

Asimismo, en la citada graduación podrá tenerse en cuenta si la inversión contempla la necesidad de adaptación de los procesos productivos a la evolución de la tecnología y la economía en general, con el fin de anticiparse a los cambios que pueda requerir la transformación digital; la promoción de nuevas vías de actividad ligadas al desarrollo social sostenible; la promoción de la adaptación a la economía 4.0; o cualquier otro criterio que contribuya a la reconversión productiva o innovación de los centros especiales de empleo.

3. Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de las personas trabajadoras con discapacidad de la empresa o entidad beneficiaria en los términos que establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención, no computándose para el cálculo de tal incremento neto las variaciones que se produzcan entre el colectivo de personas trabajadoras con discapacidad que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas del cómputo aquellas personas trabajadoras con discapacidad que hayan transitado a la empresa ordinaria.

Las normas o bases reguladoras contemplarán, asimismo, la obligación de mantenimiento del empleo estable alcanzado, sin que la duración de dicha obligación pueda

ser inferior a 12 meses, o su posible sustitución en cualquiera de los casos anteriores por otra persona con discapacidad que la sustituya con un contrato de idénticas características.

Artículo 54. *Subvención del coste salarial.*

1. Las subvenciones de coste salarial se graduarán teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias últimas de este programa, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan, en los siguientes términos:

a) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c), la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo.

b) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65 por ciento, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente cuando tenga un contrato indefinido, y al 40 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo.

2. El cómputo de la subvención se realizará por los días efectivamente trabajados, considerándose el mes equivalente a 30 días para el cálculo diario de la subvención. Será subvencionable la parte correspondiente de las pagas extraordinarias, así como los días de vacaciones y de descanso retribuidos y cotizados. En el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

Artículo 55. *Subvención por adaptación de puestos de trabajo.*

La subvención por adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, tendrá una cuantía máxima de 1.800 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Artículo 56. *Subvención por los servicios de ajuste personal y social.*

La subvención por los servicios de ajuste personal y social que prestan las unidades de apoyo a la actividad profesional tendrá la cuantía señalada en el artículo 4.2 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

Artículo 57. *Beneficiarios.*

Los beneficiarios de las subvenciones señaladas en este artículo serán los centros especiales de empleo cuando tengan personalidad jurídica propia y figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente, o bien las entidades titulares de dichos centros, siempre que, de conformidad con el artículo 43.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el número de personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo sea igual o superior al 70 por ciento del total de la plantilla. A estos efectos, no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Todo ello, sin perjuicio de los demás requisitos que deban cumplir los beneficiarios de conformidad con las normas o bases reguladoras que aprueben los servicios públicos de empleo.

Subsección 4.ª Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social

Artículo 58. *Objeto.*

El programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social tiene por objeto favorecer la inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social mediante itinerarios personalizados de inserción, en colaboración con:

a) Empresas de inserción que cumplan con lo establecido en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de Inserción, y que se encuentren inscritas en el correspondiente Registro.
b) Entidades promotoras de empresas de inserción, de acuerdo con la definición dada a las mismas por el artículo 6 de la citada Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
c) Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que lleven a cabo programas de integración laboral de colectivos vulnerables y acrediten la experiencia requerida en este tipo de actuaciones por las administraciones públicas competentes, así como agencias de colocación especializadas en la atención de estos colectivos.
d) Empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades privadas sin ánimo de lucro que contraten a participantes en itinerarios de inserción desarrollados en el marco de este programa.

Artículo 59. *Personas destinatarias.*

1. Las personas destinatarias del programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social serán desempleadas u ocupadas en empresas de inserción con especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario y hallarse incluidas en algunos de los siguientes colectivos:

a) Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción o del ingreso mínimo vital, a excepción de aquellas que simultáneamente estén participando en itinerarios laborales promovidos por las Administraciones u organismos públicos competentes en la concesión de dichas rentas o ingreso.
b) Personas en desempleo de muy larga duración.
c) Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
d) Personas drogodependientes que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
e) Personas internas de centros penitenciarios y personas exreclusas en situación de desempleo.
f) Minorías étnicas, inmigrantes o personas con responsabilidades familiares no compartidas y en situación o riesgo de exclusión.
g) Cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio-económica, la administración pública competente considere en situación de riesgo o exclusión social.

2. Asimismo, podrán ser personas destinatarias de este programa las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, las mujeres víctimas de violencia de género y las víctimas de trata de seres humanos, según lo previsto en el artículo 5, apartados c), e) y f), respectivamente. De igual modo, podrán ser destinatarias de este programa las personas trans que así lo acrediten con arreglo a la normativa vigente.

Artículo 60. *Desarrollo.*

Las medidas a desarrollar en el marco del programa de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Elaboración y desarrollo de itinerarios personalizados por entidades promotoras de empresas de inserción o asociaciones y entidades sin ánimo de lucro con experiencia en programas de integración laboral de colectivos vulnerables, a fin de mejorar la empleabilidad

de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de acciones de orientación, prospección y formación.

b) Fomento de la creación o mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción que sean ocupados por personas en riesgo o situación de exclusión social, mediante subvenciones por costes salariales y para inversiones.

c) Ayudas de asistencia técnica por la contratación o mantenimiento de personal directivo y técnico en empresas de inserción.

d) Incentivos por la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerarios de inserción.

e) Cualquier otra que adicionen los servicios públicos de empleo en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 61. *Subvención por participante en itinerario.*

Se establece una subvención, con una cuantía de referencia de 1.000 euros, por participante en itinerario con una duración tipo de seis meses y con un número máximo de participantes por itinerario de 15 personas. La cuantía de la subvención se reducirá o incrementará proporcionalmente si la duración del itinerario es menor o mayor a la indicada, sin que pueda ser inferior a tres meses ni superior a doce meses.

Artículo 62. *Subvenciones por creación o mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción.*

1. Se establece una subvención, con una cuantía de referencia de 12.120 euros, por puesto de inserción creado o mantenido para un período subvencionable de doce meses, destinada a sufragar parte del salario de la persona trabajadora y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos. Esta cuantía podrá incrementarse proporcionalmente para períodos superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada servicio público de empleo determine.

2. Serán compatibles con la subvención establecida en el apartado anterior las ayudas a la inversión fija vinculada a la creación de nuevos puestos de trabajo en empresas de inserción, que tendrán por objeto la financiación parcial (máximo 90 por ciento) de inversiones en activo fijo que conlleven la creación o ampliación de puestos de trabajo de inserción de personas en situación o riesgo de exclusión social. La cuantía de esta ayuda será de 13.300 euros por puesto de trabajo creado, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida inversión. Este importe se reducirá proporcionalmente si en las normas o bases reguladoras de la subvención se establece un porcentaje máximo de financiación inferior al señalado.

Artículo 63. *Subvenciones por asistencia técnica en empresas de inserción.*

Las cuantías de referencia de las subvenciones de asistencia técnica por la contratación o mantenimiento de personal directivo y técnico en empresas de inserción serán las siguientes:

a) Incentivo de 10.000 euros por la contratación, a jornada completa y durante un período subvencionable de doce meses, de la persona que ostente la gerencia de empresas de inserción que cuenten con cinco o más puestos de trabajo de personas en proceso de inserción, con el fin de facilitar su viabilidad técnica, económica o financiera. Esta cuantía podrá incrementarse proporcionalmente para períodos subvencionables superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada servicio público de empleo determine.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial, la cuantía del incentivo indicado se reducirá proporcionalmente, sin que dicha jornada pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

b) Asimismo, se podrá otorgar una ayuda de hasta 33.250 euros por contrato y año destinada a financiar los costes salariales, incluidas las pagas extraordinarias y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, del personal técnico, cualesquiera que sea su denominación o denominaciones, contratado o mantenido por

empresas de inserción, cuya misión será la de tutelar la actividad productiva y proporcionar el adiestramiento laboral en la ocupación u ocupaciones en las que desempeñan su actividad las personas en proceso de inserción. Asimismo, este personal técnico elaborará y desarrollará itinerarios que incluyan la prestación de servicios de orientación y preparación para la inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo de las personas en proceso de inserción.

La cuantía indicada en el párrafo anterior podrá incrementarse proporcionalmente para períodos subvencionables superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada servicio público de empleo determine. Asimismo, cuando los puestos de inserción fueran a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en proporción al porcentaje sobre la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada habitual a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

El número de personas en procesos de inserción a atender por cada persona técnica no podrá ser superior a doce, salvo que el servicio público de empleo competente determine un número mayor.

Artículo 64. *Incentivos por contratación de personas participantes en itinerarios de inserción.*

Las cuantías de referencia de los incentivos que podrán otorgarse por la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerarios de inserción serán las siguientes:

a) Incentivo a las empresas de inserción, así como a las entidades señaladas en el artículo 58.b) y c), de 2.000 euros por participante en itinerario, ya sea en itinerario de empresa de inserción o de los previstos en el artículo 60.a), cuando consigan que éste sea contratado en el mercado ordinario de trabajo o se incorpore como persona socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado.

La cuantía del citado incentivo se incrementará en 500 euros cuando la persona contratada sea mujer, y se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea inferior a 12 meses o a tiempo parcial, sin que pueda tener una duración inferior a 6 meses y una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Los servicios públicos de empleo podrán establecer que la duración mínima indicada de 6 meses se alcance con la suma de varios contratos sucesivos dentro de un período determinado.

b) Asimismo, podrá otorgarse a las empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades del mercado ordinario de trabajo una subvención de 7.000 euros por participante en itinerario que contraten (7.500 euros si es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo).

Esta subvención podrá incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por persona trabajadora autónoma o por una cooperativa o sociedad laboral que contrate a su primer empleado, y se reducirá proporcionalmente cuando el contrato tenga una duración inferior a 12 meses o se suscriba a tiempo parcial, sin que pueda tener una duración inferior a 6 meses y una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

Serán de aplicación a este incentivo las demás previsiones contenidas en el artículo 11.

Subsección 5.ª Programa para el apoyo a la movilidad geográfica

Artículo 65. *Objeto y desarrollo.*

Serán objeto del programa para el apoyo a la movilidad geográfica las medidas de apoyo a la movilidad geográfica vinculada al empleo, que podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Retorno de talento mediante la subvención de los gastos de desplazamiento de personas que hubieran obtenido cualquier titulación oficial en España y que se hubieran

desplazado a un país extranjero por motivos laborales, en el supuesto de que regresen para ser contratadas con carácter indefinido o para el inicio de una actividad emprendedora por cuenta propia.

Con el fin de fomentar la contratación de las personas a que se refiere el párrafo anterior, podrán incentivarse los contratos indefinidos que se realicen en España por empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades privadas sin ánimo de lucro. Asimismo, cuando las personas retornadas del extranjero quieran iniciar una actividad emprendedora por cuenta propia podrán acceder a los beneficios de los programas del Eje 5 «Emprendimiento», regulado en la Sección 5.ª En ambos supuestos no se requerirá que las personas trabajadoras retornadas del extranjero hayan estado previamente inscritas como desempleadas en el servicio público de empleo, siempre y cuando el retorno se haya producido en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la contratación o al inicio de los trámites para la constitución como personas trabajadoras por cuenta propia.

b) Apoyo al desplazamiento para la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido o para el inicio de una actividad emprendedora por cuenta propia en una zona rural despoblada o en riesgo de despoblación.

c) Apoyo al desplazamiento por motivos laborales, o para hacer efectivos su protección o su derecho a la asistencia social integral, de personas víctimas de violencia de género.

d) Cualquier otra que adicionen los servicios públicos de empleo en función de la especial atención que requieran determinados colectivos o de las circunstancias territoriales de sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 66. *Subvenciones de apoyo al desplazamiento.*

En los supuestos de apoyo al desplazamiento, señalados en el artículo 65.a), b) y c), se podrán subvencionar los gastos de transporte que asuman las personas beneficiarias desde el municipio de su última residencia hasta el municipio de su nueva residencia, según las siguientes cuantías de referencia:

a) Subvención del 100 por ciento de los gastos de transporte público (en clase turista) que se justifiquen mediante factura o documento equivalente.

b) En caso de transporte privado, la cantidad a subvencionar será la que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, más los gastos de peaje que se justifiquen.

Artículo 67. *Subvenciones por retorno del talento.*

1. Cuando las personas retornadas del extranjero regresen a España para la realización de un contrato de trabajo por cuenta ajena, se podrá subvencionar con una cuantía de referencia de 5.500 euros cada contratación indefinida a tiempo completo (6.000 euros si la persona contratada es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo), o bien 7.000 euros o 7.500 euros, respectivamente, si el servicio público de empleo competente incluye este supuesto entre los que requieren una mayor atención.

Estas subvenciones podrán incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por trabajadora o trabajador autónomo, o por una cooperativa o sociedad laboral, que contrate a su primer empleado o empleada.

Serán de aplicación a este incentivo las previsiones contenidas en el artículo 11.

2. Asimismo, cuando las personas retornadas del extranjero quieran iniciar una actividad emprendedora por cuenta propia podrán acceder a las subvenciones del programa de fomento del empleo autónomo, por los conceptos y las cuantías previstos en la subsección 1.ª de la sección 5.ª

Sección 4.ª Programas del eje 4 «Igualdad en el empleo»

Subsección 1.ª Programa para la igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 68. *Objeto y desarrollo.*

1. Serán objeto del programa para la igualdad entre hombres y mujeres las medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y mantenimiento del empleo,

en las condiciones laborales y en la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.

2. Las medidas señaladas en el apartado anterior podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Impulso a la implantación de los planes de igualdad en empresas.

b) Garantía de una participación mayoritaria de las mujeres en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad.

c) Incentivo a la contratación indefinida de mujeres.

d) Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, tanto en el empleo por cuenta ajena como en el empleo por cuenta propia.

Artículo 69. *Impulso de los planes de igualdad en las empresas.*

En el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, los planes de igualdad en las empresas se impulsarán, al menos, a través de las siguientes actuaciones:

a) La exigencia de la realización del Plan de Igualdad para las empresas que, estando obligadas a su implantación, soliciten subvenciones u otros beneficios en programas de empleo financiados por los servicios públicos de empleo competentes.

De conformidad con el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, están obligadas a tener planes de igualdad las empresas de 50 o más trabajadores, una vez transcurridos los plazos de adaptación señalados en la disposición transitoria décima incorporada a la citada ley por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Asimismo, están obligadas las empresas de menos de 50 trabajadores cuando así esté establecido por convenio colectivo o sea acordado por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador, según lo dispuesto en el artículo 45.3 y 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) El apoyo y asesoramiento a PYMES para la implantación y aplicación de planes de igualdad. Esta función se podrá realizar por empresas o entidades especializadas contratadas por las administraciones públicas competentes, así como a través de las Unidades de Promoción y Desarrollo que reciban subvenciones de los servicios públicos de empleo y se les encomiende dicha función, según lo previsto en el artículo 86.1.b).

Artículo 70. *Participación mayoritaria de las mujeres en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad.*

Para la ejecución de la medida contemplada en el artículo 68.2.b), se garantizará que la participación de las mujeres en programas de orientación y de mejora de la empleabilidad financiados por los servicios públicos de empleo sea, al menos, del 50 por ciento, salvo que por las características o circunstancias que concurran en la acción a desarrollar no sea posible una participación de la mujer en la proporción indicada.

Esta proporción se aplicará, con la salvedad señalada en el párrafo anterior, a las personas participantes en los programas regulados en las secciones 1.ª y 2.ª y en la subsección 1.ª de la sección 3.ª

Artículo 71. *Incentivos a la contratación indefinida de mujeres.*

1. Los servicios públicos de empleo promoverán el acceso al mercado laboral de mujeres desempleadas, inscritas como demandantes de empleo y servicios, mediante los siguientes incentivos a su contratación indefinida y con las cuantías de referencia que se indican:

a) Subvención de 6.000 euros cuando se contrate a mujeres, con carácter indefinido, en ocupaciones o sectores con presencia mayoritariamente de hombres, así como a mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos.

b) Subvención de 7.500 euros cuando la contratación indefinida se realice con mujeres consideradas especialmente vulnerables por la Administración pública competente.

2. En el caso de primera contratación por una persona trabajadora autónoma, los Servicios Públicos de Empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre las previstas en el apartado anterior.

3. Serán de aplicación a los incentivos establecidos en este artículo las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 72. *Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.*

La medida señalada en el artículo 68.2.d) tiene como finalidad promover la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Para ello, los servicios públicos de empleo podrán, con cargo a los fondos estatales distribuidos en Conferencia Sectorial, conceder las siguientes subvenciones con las cuantías de referencia que se indican:

a) Subvenciones a empresas, personas trabajadoras autónomas con empleados y entidades privadas sin ánimo de lucro cuando:

1.º Adopten, en el marco de sus planes de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras o, de no existir ésta, con el personal afectado por las mismas. Podrá concederse una subvención de 2.250 euros/año por cada persona trabajadora que se beneficie de dichas medidas, hasta un máximo de 9.000 euros por empresa y año. La ayuda por cada persona trabajadora será proporcional al período de disfrute de la conciliación en caso de que dicho período sea inferior al año.

2.º Sustituyan a personas trabajadoras que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos menores, de hasta 3 años en el primer caso y de 12 años en el segundo, o de familiares en situación de dependencia o enfermedad grave. Las personas que sean contratadas para la citada sustitución serán personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo.

Por cada mes de trabajo efectivo, y a jornada completa, que realice la persona contratada para la sustitución podrá subvencionarse, durante el período que determine el servicio público de empleo competente, parte de los costes salariales derivados del contrato hasta una cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional mensual. Esta cuantía se reducirá proporcionalmente si la jornada es a tiempo parcial o en los períodos en que la sustitución sea inferior al mes.

b) Subvenciones a personas trabajadoras, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, que contraten a personas desempleadas, inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo, para el cuidado de hijos menores de hasta 3 años o de familiares en situación de dependencia o de enfermedad muy grave. En este caso, se podrá subvencionar hasta el 100 por ciento de las cotizaciones a la Seguridad Social que se deriven de los contratos suscritos, sin perjuicio de la modulación de dicho porcentaje en función de la capacidad económica de la persona empleadora.

c) Asimismo, en el caso de las personas trabajadoras autónomas se podrá subvencionar la contratación de personas inscritas como desempleadas para sustituir a aquéllas en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos, o bien por motivos de riesgo durante el embarazo o la lactancia. En este caso, por cada mes de trabajo efectivo, y a jornada completa, que realice la persona contratada para la sustitución podrá subvencionarse parte de los costes salariales derivados del contrato hasta una cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional mensual. Esta cuantía se reducirá proporcionalmente si la jornada es a tiempo parcial o en los períodos en que la sustitución sea inferior al mes.

Los servicios públicos de empleo podrán extender la subvención a la contratación prevista en el párrafo anterior a las personas trabajadoras autónomas embarazadas o en proceso de adopción, a fin de que puedan transferir a la persona desempleada contratada el conocimiento necesario que posibilite el mantenimiento de la actividad durante la correspondiente baja. Si a la finalización del período subvencionado por esta contratación, que será de 6 meses como máximo, la persona trabajadora autónoma decidiese renovar el contrato a la misma persona para poder dedicarse al cuidado de su hijo, se podrá

subvencionar a aquélla, por un plazo máximo de doce meses, hasta el 100 por ciento de su cuota de autónomos por contingencias comunes. Esta subvención será incompatible, hasta la cuantía señalada, con cualquier bonificación que pudiera prever el Estado para el mismo supuesto.

Los servicios públicos de empleo podrán modular las cuantías indicadas en función de la pertenencia de la persona desempleada contratada a determinados colectivos, priorizándose en dicha modulación, al menos, a las mujeres.

d) Subvenciones o ayudas a personas desempleadas que, teniendo a su cargo hijos o hijas menores de hasta 12 años o familiares en situación de dependencia o de enfermedad muy grave, participen en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad financiados por los servicios públicos de empleo.

La cuantía de esta ayuda será del 75 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) diario por día de participación en el correspondiente programa de empleo. En el caso de participación en acciones de formación profesional para el empleo, está ayuda se regirá por su normativa específica.

Subsección 2.ª Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género

Artículo 73. *Objeto.*

Serán objeto del programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, las acciones de políticas activas de empleo consistentes en itinerarios de inserción, programas formativos, incentivos para la actividad por cuenta propia, para fomentar la contratación, para fomentar la movilidad, para compensar diferencias salariales y convenios de empresa para favorecer la contratación y su movilidad geográfica, con el fin de facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 74. *Desarrollo y financiación.*

1. Con carácter general, las mujeres víctimas de violencia de género serán colectivo prioritario en las acciones de políticas activas de empleo que desarrollen los servicios públicos de empleo. En particular, se priorizará su participación en los siguientes programas:

a) Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo, regulado en la subsección 1.ª de la sección 1.ª

b) Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral, regulado en la subsección 2.ª de la sección 1.ª

c) Programa de proyectos integrales de empleo, regulado en la subsección 3.ª de la sección 1.ª

d) Programas experienciales de empleo y formación, regulado en la subsección 1.ª de la sección 2.ª

e) Otros programas públicos de empleo-formación, regulado en la subsección 2.ª de la sección 2.ª

f) Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en la subsección 1.ª de la sección 3.ª

g) Programas de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, regulado en la subsección 4.ª de la sección 3.ª

2. Además del carácter prioritario de su participación en los programas señalados en el apartado anterior, las mujeres víctimas de violencia de género podrán beneficiarse de las acciones y ayudas previstas en los programas regulados en la subsección 5.ª de la sección 3.ª, en la subsección 1.ª de la sección 4.ª y en las subsecciones 1.ª y 2.ª de la sección 5.ª

Las administraciones públicas competentes podrán incrementar hasta un 10 por ciento las cuantías de las subvenciones previstas en estos programas cuando las personas destinatarias o beneficiarias de las mismas sean mujeres víctimas de violencia de género. Este incremento no computará en el porcentaje previsto en el artículo 8.2. En aquellos

programas en los que previamente no sea posible establecer el citado incremento, los servicios públicos de empleo podrán prever en sus bases reguladoras que esa mayor financiación se haga efectiva en la fase de justificación o mediante cualquier otra fórmula ajustada a derecho.

3. En los supuestos en que las medidas de políticas activas de empleo consistan en incentivos a la contratación indefinida de personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, su cuantía de referencia será de 7.500 euros si la persona contratada es mujer víctima de violencia de género.

En el caso de primera contratación por una persona autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre la prevista en el párrafo anterior.

Serán de aplicación a este incentivo las previsiones contenidas en el artículo 11.

4. Los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades que colaboren con los mismos en materia de orientación e intermediación laboral informarán a las mujeres víctimas de violencia de género de las medidas de políticas activas de empleo de las que pueden beneficiarse y difundirán entre las empresas los incentivos a los que pueden acceder por su contratación, a fin de favorecer la casación de la oferta y demanda de empleo para este colectivo de personas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo proporcionarán formación específica a las personas empleadas en sus respectivas organizaciones que realicen funciones de orientación e información laboral a mujeres víctimas de violencia de género.

Subsección 3.ª Programa para evitar la discriminación por razón de edad

Artículo 75. *Objeto.*

1. Serán objeto del programa para evitar la discriminación por razón de edad las medidas o acciones de políticas activas de empleo que faciliten la reactivación e inserción laboral de personas demandantes de empleo y servicios que sean mayores de 45 años, preferentemente desempleadas de larga duración, así como las ayudas o subvenciones públicas que incentiven su contratación y el emprendimiento de una actividad por cuenta propia.

2. Asimismo, serán objeto de este programa los proyectos dirigidos a la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, ya sea mediante su contratación para tener una primera experiencia profesional en las administraciones públicas, o bien mediante su contratación, tanto en el sector público como en el privado, en proyectos que contribuyan a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación.

La norma o bases reguladoras de la concesión de subvenciones o, en su defecto, la norma de convocatoria, podrá contemplar la cofinanciación de estos proyectos con fondos europeos y, en particular, su cofinanciación en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente en cada momento.

Artículo 76. *Reactivación e inserción laboral de personas desempleadas mayores de 45 años.*

1. A efectos de su participación en las acciones y programas señalados en el artículo 74.1, se considerará colectivo prioritario a las personas demandantes de empleo y servicios mayores de 45 años, a excepción de los programas experienciales de empleo y formación que se dirijan específicamente a personas desempleadas menores de 30 años.

Asimismo, este colectivo de personas podrá beneficiarse de la especial atención que se les presta en las acciones y ayudas previstas en los programas regulados en las subsecciones 1.ª y 2.ª de la sección 5.ª, así como en las subsecciones 2.ª y 3.ª de la sección 3.ª cuando sean personas con discapacidad.

2. Cuando la medida de activación para el empleo consista en incentivos a la contratación indefinida, la cuantía de referencia de la subvención será de 5.500 euros cuando la persona contratada sea mayor de 45 años (6.000 euros si además es mujer, persona con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que

determine el servicio público de empleo), y de 7.000 euros cuando aquella sea desempleada de larga duración (7.500 euros si además es mujer, persona con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo).

En el caso de primera contratación por una persona trabajadora autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre las previstas en el párrafo anterior.

Serán de aplicación a estos incentivos las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 76 bis. *Mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.*

1. La mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años podrá instrumentarse mediante subvenciones destinadas a financiar su contratación laboral en el marco de los siguientes proyectos:

a) “Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas”, que tienen por finalidad el desarrollo de primeras experiencias profesionales en el seno de los servicios prestados por las administraciones públicas, mediante la contratación de las personas jóvenes destinatarias bajo la modalidad del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios, regulada en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin que la duración del contrato pueda ser inferior a 10 meses ni superior a 12 meses.

A través de esta contratación se cubrirán preferentemente puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social –la atención a las personas con discapacidad y a las personas en situación de dependencia e intervención con colectivos vulnerables, la rehabilitación de entornos y vivienda–, así como el desarrollo local rural.

Las entidades que realicen dichas contrataciones deberán facilitar a las personas jóvenes destinatarias información profesional, orientación o formación durante la vigencia de los contratos subvencionados y cumplir con todas las obligaciones de prevención de riesgos laborales que les correspondan. Además, se desarrollarán de manera adecuada medidas relacionadas con la actualización de los conocimientos digitales.

Asimismo, las personas contratadas podrán contar con una persona orientadora de los servicios públicos de empleo, durante toda la prestación de servicios.

b) “Proyectos Investigo”, que tienen por finalidad contribuir a la inserción laboral de personas jóvenes capacitadas para su participación en proyectos de investigación en calidad de investigadoras, tecnólogas, personal técnico y otros perfiles profesionales en I+D+i, así como, en su caso, contratadas en calidad de personal de apoyo a la investigación, bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo que, conforme a la normativa laboral, garantice su contratación durante un período mínimo de 12 meses.

No se podrán contratar personas jóvenes que hayan desempeñado cualquier tipo de puesto de investigación en la misma entidad, empresa o grupo de empresas en el plazo de 6 meses inmediatamente anteriores.

Las iniciativas de innovación e investigación y las de los departamentos de I+D+I se desarrollarán preferentemente en ocupaciones referidas a sanidad, transición ecológica, economía verde (energías renovables, tratamiento de aguas y residuos e industria agroalimentaria), así como digitalización de servicios y “data science”.

2. En todo caso, las funciones y tareas a desarrollar por las personas jóvenes contratadas en el marco de ambos proyectos serán competencia de las entidades que realicen las contrataciones. La competencia podrá ser propia u originaria, o bien ejercida por delegación, encargo o encomienda.

3. Tanto en los “Proyectos de primera experiencia profesional en las administraciones públicas” como en los “Proyectos Investigo” se subvencionarán los costes salariales, por todos los conceptos, derivados de los contratos que se suscriban con las personas trabajadoras que participen en los mismos, de acuerdo con las cuantías de referencia establecidas en el artículo 39.a) y las previsiones contenidas en el artículo 10 sobre

financiación de costes salariales. Asimismo, la norma o bases reguladoras de la concesión de subvenciones podrá contemplar ayudas al desplazamiento cuando las personas contratadas tengan residencia en provincia o isla diferente de donde van a desempeñar su puesto de trabajo.

En los "Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas", el período subvencionable de los costes salariales coincidirá con la duración del contrato formativo realizado. Además, podrá ser objeto de subvención la tutoría de las personas jóvenes contratadas durante los tres primeros meses de la relación laboral, con la finalidad de garantizar un servicio de apoyo a la persona joven, mediante el acompañamiento personal y el asesoramiento inicial durante el proceso de incorporación al trabajo. La cuantía de referencia de la subvención por esta tutoría será de 215 euros al mes, durante los meses de realización de las tareas de tutoría.

En los "Proyectos Investigo", el período subvencionable tendrá una duración mínima de 12 meses y máxima de 24 meses, y sólo se podrá contratar como personal de apoyo subvencionado hasta un 10 por ciento del total de puestos de trabajo ofertados, excluyéndose en todo caso los trabajos de apoyo administrativo.

Artículo 76 ter. *Beneficiarios.*

1. Podrán beneficiarse de los incentivos a la contratación previstos en el artículo 76, las empresas, las personas trabajadoras autónomas, las entidades privadas sin ánimo de lucro y demás entidades del mercado ordinario de trabajo que realicen los contratos.

2. Podrán beneficiarse de las subvenciones previstas en el artículo 76 bis:

a) Las Administraciones públicas y entidades del sector público institucional, respecto de las subvenciones por las contrataciones realizadas en el marco de los "Proyectos de primera experiencia profesional en administraciones públicas".

b) Los organismos de investigación y difusión del conocimiento del sector público, las universidades públicas, los centros tecnológicos, los parques científicos y tecnológicos, las entidades públicas sujetas a derecho privado y las entidades privadas sin ánimo de lucro, como fundaciones y asociaciones, junto con las empresas que inviertan en investigación e innovación pertenecientes al sector público o privado, así como las fundaciones de investigación biomédica de las instituciones sanitarias y las entidades e instituciones sanitarias públicas y privadas vinculadas o concertadas con el Sistema Nacional de Salud, que desarrollen actividad investigadora, respecto de las subvenciones por las contrataciones realizadas en el marco de los "Proyectos Investigo".

c) Las personas que realicen las tutorías previstas en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 76 bis, en cuyo caso las entidades beneficiarias previstas en la letra a) de este artículo podrán actuar como entidades colaboradoras en el pago de la correspondiente subvención a las personas tutoras.

d) Las personas contratadas en los proyectos dirigidos a la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes destinatarias respecto de las ayudas al desplazamiento a que pudieran tener derecho, en cuyo caso las entidades beneficiarias previstas en las letras a) y b) de este artículo podrán actuar como entidades colaboradoras en el pago de la correspondiente ayuda a las personas destinatarias de las contrataciones.

Sección 5.ª Programas del eje 5 «Emprendimiento»

Subsección 1.ª Programa de fomento del empleo autónomo

Artículo 77. *Objeto.*

Serán objeto del programa de fomento del empleo autónomo las medidas destinadas a facilitar la constitución de personas desempleadas en trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia y, en su caso, la consolidación del proyecto emprendedor, incluyendo la constitución y consolidación de los proyectos emprendedores que tengan su origen en un proyecto anterior que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de la persona ocupada o desempleada, por sí sola o en asociación con otras.

Artículo 78. *Desarrollo y financiación.*

La financiación de las medidas a desarrollar en el marco de este programa podrá adoptar cualquiera de las siguientes modalidades de subvención o alguna que resulte de la combinación de entre ellas.

a) Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia. Su cuantía de referencia será de hasta 7.500 euros, graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se constituya como trabajadora autónoma o por cuenta propia, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, que contemplarán, entre otros, el colectivo de personas con discapacidad, las personas en desempleo de larga duración, las personas desempleadas mayores de 45 años, las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y las personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente.

La subvención que resulte de aplicar la graduación anterior podrá incrementarse en 500 euros si la persona beneficiaria es una mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine, a estos mismos efectos, la administración pública competente.

b) Subvención destinada a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa. En este caso, la persona que se constituya como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia podrá optar por alguna de estas ayudas:

1.º Ayuda financiera sobre préstamo destinado a financiar dichas inversiones, equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula que establezcan las correspondientes bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.

2.º Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa, con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros.

c) Subvención para asistencia técnica, destinada a la financiación parcial de la contratación, durante la puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga. La cuantía de esta subvención será de hasta el 75 por ciento del coste de los servicios prestados, con una cuantía máxima de referencia de 2.000 euros.

d) Subvención para formación relacionada con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación, a fin de cubrir las necesidades de formación del trabajador o trabajadora autónoma durante la puesta en marcha de la empresa. La cuantía de esta ayuda será de hasta el 75 por ciento del coste de dicha formación, con una cuantía máxima de referencia de 2.400 euros.

e) Subvención por adaptación del puesto de trabajo cuando la persona desempleada que se constituya como trabajadora o trabajador autónomo sea persona con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento. Dicha adaptación incluye medidas de accesibilidad universal, cognitiva y de comunicación, dotación de medios de protección para evitar riesgos laborales y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La cuantía de esta ayuda será de 1.800 euros, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Artículo 79. *Concesión y justificación de subvenciones por módulos.*

Teniendo en cuenta las posibilidades que ofrece la concesión y justificación de subvenciones por módulo o, en el caso de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos, las opciones de costes simplificados, según lo previsto en el artículo 9, los servicios públicos de empleo podrán prever en sus normas o bases reguladoras ayudas que puedan ser utilizadas por la persona emprendedora tanto en cuotas de Seguridad Social como en cualquier otro gasto de la actividad, sin necesidad de justificar documentalmente dicho gasto. Estas ayudas se desdoblan en dos modalidades:

a) Subvención base, aplicable a todos los proyectos emprendedores, con independencia de la actividad económica, hasta una cuantía de referencia de 4.000 euros, que podrá ser graduada de acuerdo con los criterios que establezca el servicio público de empleo competente.

b) Subvención adicional, aplicable exclusivamente a proyectos emprendedores que cumplan los siguientes requisitos:

1.º Que la actividad a emprender se corresponda con una actividad económica que, por su carácter estratégico o innovador, así se determine por la administración pública competente.

2.º Que la persona solicitante acredite tener formación profesional oficial (del sistema educativo o formación profesional para el empleo del ámbito laboral) o educación universitaria (grado, máster o curso de experto universitario) sobre materias que tengan relación directa con el negocio a emprender y así se justifique; así como formación no inferior a 70 horas de duración en materia gerencial, de gestión comercial o financiera o de marketing digital.

La cuantía de referencia de la subvención adicional será de 5.000 euros (6.000 euros en el caso de mujeres).

Artículo 80. *Consolidación del proyecto emprendedor.*

En el marco de este programa común, las administraciones públicas competentes podrán contemplar en sus normas o bases reguladoras una línea de consolidación del proyecto emprendedor durante los tres primeros años de su puesta en marcha.

Artículo 81. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios y personas destinatarias finales de las medidas contempladas en este programa las personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo y servicios en los servicios públicos de empleo, cuando se establezcan como trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia.

2. No obstante, los servicios de asistencia técnica y la formación definidos en el artículo 78.c) y d), deberán prestarse por asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial y con implantación en el ámbito territorial correspondiente, o por otras personas jurídicas o personas físicas especializadas, como las inscritas en el Registro de Entidades de Formación habilitado por la administración pública competente, en lo términos y con los requisitos que determinen las normas o bases reguladoras de las subvenciones.

Subsección 2.ª Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales

Artículo 82. *Objeto.*

Serán objeto del programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales las medidas destinadas a:

a) Fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales a personas trabajadoras desempleadas y personas trabajadoras con contrato de trabajo de carácter temporal o de carácter indefinido que no tengan todavía la condición de persona socia trabajadora, así como personas vinculadas con contratos societarios de duración determinada en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios o socias.

b) Apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación, incluida la constitución y desarrollo de cooperativas y sociedades laborales que tengan su origen en un proyecto empresarial previo que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de las personas ocupadas o personas desempleadas, de forma asociada.

Artículo 83. *Desarrollo y financiación.*

La financiación de las medidas a desarrollar en el marco de este programa podrá adoptar cualquiera de las siguientes modalidades de subvención o alguna que resulte de la combinación de entre ellas:

a) Subvención para la incorporación, con carácter indefinido, de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Su cuantía de referencia será de 7.000 euros (500 euros más si es mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine, a estos mismos efectos, la administración pública competente), graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se incorpora como socia trabajadora o socia de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, que contemplarán, entre otros, el colectivo de personas con discapacidad, las personas en desempleo de larga duración, personas desempleadas mayores de 45 años, las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y las personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente.

Asimismo, el servicio público de empleo competente podrá contemplar en sus normas o bases reguladoras la subvención por la incorporación, con carácter indefinido, como socio trabajador o socio de trabajo de una persona trabajadora con contrato temporal o indefinido en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se incorpore como socia, con una cuantía de referencia de 5.500 euros.

b) Subvención para la realización de inversiones que contribuyan a la creación, así como a la consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales ya constituidas. En este caso, se podrá optar por alguna de estas ayudas:

1.º Ayuda financiera sobre préstamo destinado a financiar dichas inversiones, equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de referencia de 18.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula que establezcan las correspondientes normas o bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.

2.º Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la cooperativa o sociedad laboral, con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía de referencia de 18.000 euros.

c) Subvención para la prestación de asistencia técnica, destinada a la financiación parcial de la contratación de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga. La cuantía de referencia de esta ayuda será de hasta el 75 por ciento del coste de los servicios prestados, con una cuantía máxima de 18.000 euros.

d) Subvención para la realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, en los siguientes términos:

1.º Actividades de formación, destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo y de la economía social a personas socias o trabajadoras de dichas entidades, cooperativas y sociedades laborales, así como a personas que puedan estar interesadas en la creación o funcionamiento de las empresas de economía social.

2.º Actividades de difusión. Actuaciones cuyo objeto sea dar a conocer o a divulgar, entre la población en general o a colectivos específicos, la organización y funcionamiento de las cooperativas y sociedades laborales y otras formas de la economía social, mediante campañas de difusión en medios de comunicación social, edición de publicaciones u cualquier otra actividad que contribuya a esta finalidad.

3.º Actividades de fomento. Realización de congresos, simposios, jornadas, seminarios y otras actividades cuyo objeto sea el estudio de aspectos relacionados con la economía social que tengan incidencia en su capacidad de generación de empleo.

El importe de estas subvenciones será de hasta el 100 por ciento del coste de la actividad con una cuantía máxima de referencia por actividad de 90.000 euros.

Artículo 84. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios de las modalidades de subvención contempladas en la letra a) del artículo anterior, las cooperativas y sociedades laborales con personas socias trabajadoras o de trabajo, y de las contempladas en las letras b) y c) del citado artículo, cualesquiera cooperativas o sociedades laborales.

2. Asimismo, en los términos que establezca la administración pública competente, podrán ser beneficiarios de la modalidad de subvención contemplada en la letra d) del artículo anterior, entre otros que pudieran determinar los servicios públicos de empleo en función de sus necesidades, las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales, otros entes representativos de la economía social que integren a dichas entidades, las asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, las universidades y, en el caso de las actividades formativas, las entidades de formación inscritas en el Registro de Entidades de Formación habilitado por la administración pública competente.

Subsección 3.ª Programa para el fomento territorial del empleo

Artículo 85. *Objeto.*

Serán objeto del programa para el fomento territorial del empleo las medidas dirigidas a la promoción del empleo a nivel territorial, para cuya finalidad los servicios públicos de empleo podrán aplicar cualquiera de las modalidades de subvención previstas en el artículo siguiente o alguna que resulte de la combinación de entre ellas.

Artículo 86. *Desarrollo y financiación.*

1. Las modalidades de subvención financiadas en el marco de este programa son las siguientes:

a) Subvenciones para la contratación de personal técnico en gestión de desarrollo local para impulsar las potencialidades de desarrollo y empleo, la planificación estratégica en el ámbito del empleo y el desarrollo económico local, así como fomentar la inserción laboral de las personas participantes en los servicios y programas de activación para el empleo que se desarrollen en un ámbito territorial concreto.

Esta subvención se destinará a financiar los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación de la persona técnica en gestión de desarrollo local. Su cuantía de referencia será de 33.250 euros por contrato y año. Sin perjuicio de esta cuantía, las subvenciones a otorgar por este concepto se podrán calcular en los términos previstos en el artículo 46.1.

b) Subvenciones para el funcionamiento de Unidades de Promoción y Desarrollo que tengan por objeto colaborar en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de activación que se desarrollen en un ámbito territorial concreto, en especial en los proyectos que se ejecuten en el marco de los programas experienciales de empleo y formación previstos en la subsección 1.ª de la sección 2.ª, así como la implementación de proyectos de desarrollo en un ámbito territorial concreto previamente identificados en el marco de un plan de acción, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo en ese mismo ámbito y fomentando la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán encomendar a estas Unidades la realización de acciones de apoyo y asesoramiento a PYMES para la elaboración y aplicación de planes de igualdad, según lo previsto en el artículo 69.b). Para todo ello, las entidades promotoras de las Unidades de Promoción y Desarrollo deberán contratar al personal directivo, técnico y de apoyo preciso. La selección de este personal se efectuará según el procedimiento establecido en el artículo 34 para el personal formador, personal directivo y de apoyo de los programas experienciales de empleo y formación.

Las subvenciones que concedan los servicios públicos de empleo a las entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo se destinarán a sufragar los costes que se indican a continuación:

1.º Los costes salariales, incluidos los originados por las cuotas a la Seguridad Social por todos los conceptos, derivados de los contratos que se suscriban con el personal directivo, técnico y de apoyo, con las siguientes cuantías de referencia por contrato y año:

Para la directora o director: 39.900 euros.
Para el personal técnico: 33.250 euros.
Para el personal de apoyo: 26.600 euros.

Las cantidades indicadas se estiman como subvenciones medias por costes salariales del personal de las Unidades de Promoción y Desarrollo, sin que ello condicione necesariamente los salarios efectivamente establecidos por la entidad promotora.

2.º En su caso, otros gastos derivados del funcionamiento de las unidades de promoción y desarrollo, en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento del importe subvencionado por los costes de personal a que se refiere el punto 1.º anterior, que podrán incluir los conceptos señalados en el artículo 19.b).

c) Subvenciones para la elaboración de planes territoriales de empleo y desarrollo local, así como de estudios territoriales sobre las oportunidades de empleo, que favorezcan, al menos, el impulso de proyectos integrados de reequilibrio territorial y económico.

La cuantía de esta subvención se graduará por cada servicio público de empleo en función del número de habitantes que integre cada entidad local, sin que pueda ser superior a una cuantía de referencia de 18.000 euros ni al 70 por ciento del coste de la elaboración de los citados planes o estudios territoriales.

2. Tanto el personal técnico como la Unidad de Promoción y Desarrollo, a que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior, podrán impulsar pactos locales o comarcales de empleo, que persigan la implicación y participación de los principales agentes sociales económicos de la localidad o territorio, para convertirse en la base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo, con los objetivos generales de adoptar medidas que favorezcan la creación de empleo estable y de calidad contribuyendo al desarrollo sostenible de territorio afectado, favorecer la igualdad de género y de oportunidades, luchar contra la discriminación en el mercado laboral y fomentar las redes de intercambio de conocimientos que promuevan el desarrollo integral de territorios socialmente responsables. En el seno del pacto local o comarcal se podrán constituir mesas de empleo joven u otras centradas en determinados colectivos que requieran especial atención y protección

Artículo 87. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios de las modalidades de subvención contempladas en el artículo 86.1.a) y c), las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades o corporaciones locales, así como los Consorcios, cuya finalidad principal sea la promoción del empleo y desarrollo local.

2. Asimismo, podrán ser entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo y, por tanto, beneficiarse de la modalidad de subvención contemplada en el artículo 86.1.b), las siguientes entidades:

a) Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de la administración local.
b) Consorcios.
c) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
d) Cámaras de comercio, universidades públicas y fundaciones públicas.

Sección 6.ª Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional»

Artículo 88. *Orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo.*

1. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, y en sus respectivos ámbitos de actuación, los servicios públicos de empleo podrán desarrollar un programa de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo que tendrá por objeto la realización de las siguientes funciones:

a) Evaluación de programas de orientación, de prospección e intermediación laboral y de emprendimiento que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos para su aplicación, si procede, en su respectivo territorio.

b) Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral.

c) Desarrollo y ejecución de un Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y de la inclusión social de las personas con discapacidad y los demás grupos sociales en riesgo de exclusión.

d) Diseño de modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.

e) Apoyo a la coordinación de los proyectos de emprendimiento asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único).

f) Seguimiento, con una visión integradora, de todas las actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo, así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales, dentro del mismo ámbito de actuación.

g) Interlocución con las asociaciones representativas, en el correspondiente ámbito territorial, de personas trabajadoras autónomas y de la economía social, sin perjuicio de la que pudiera mantener con otros agentes económicos y sociales en el ámbito de la orientación e innovación para el empleo.

El servicio público de empleo competente podrá adicionar cualquier otra función tendente a la mejora de la eficiencia o refuerzo de sus acciones de orientación, de prospección e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento, si bien dicha función deberá quedar recogida en el correspondiente programa anual de trabajo, a que hace referencia el apartado 2, para que pueda tener la cobertura financiera prevista en el apartado 3.

En el desarrollo de las funciones señaladas en este apartado, los servicios públicos de empleo integrarán de modo efectivo la perspectiva de género.

2. Para la realización de las funciones señaladas en el apartado anterior, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán poner en marcha y funcionamiento un Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, en cuyo caso será necesario:

a) La propuesta de su creación por parte del servicio público de empleo competente o de su correspondiente administración pública, que ostentará la titularidad del mismo.

b) Cumplir con los requisitos básicos de medios e infraestructura que se recojan en el Protocolo acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales e informado por el Consejo del Sistema Nacional de Empleo.

c) La calificación del centro mediante Resolución de la Dirección de la Agencia Española de Empleo, previo informe de los órganos de coordinación y participación señalados en la letra b) anterior.

d) La elaboración de un programa anual de trabajo por el servicio público de empleo competente que, previo a su aprobación por este, requerirá del informe favorable de la Dirección de la Agencia Española de Empleo a efectos de verificar si se mantienen los requisitos básicos para la calificación del Centro, que garanticen la adecuada ejecución del citado programa.

3. Los gastos de funcionamiento e inversión que se deriven de la ejecución del programa anual de trabajo aprobado y, en su caso, del proyecto de creación y puesta en marcha del Centro, se financiarán con los fondos de modernización distribuidos según los criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y con las cuantías y condiciones que se determinen en la correspondiente orden ministerial de distribución de fondos.

Disposición adicional primera. *Gestión traspasada a las comunidades autónomas.*

1. Las comunidades autónomas que asuman el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, así como de los programas de apoyo al empleo, ejercerán las funciones que el presente real decreto atribuye al servicio público de empleo competente y que les correspondan según lo dispuesto en los reales decretos de traspaso. Dicha gestión se realizará en virtud de la distribución territorial de los créditos y de acuerdo con la normativa estatal y autonómica de aplicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará en los supuestos de programas cuya gestión esté reservada al Servicio Público de Empleo Estatal y le corresponda en el ejercicio de sus competencias, según lo dispuesto en el artículo 18.h) del texto refundido de la Ley de Empleo.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del mencionado texto refundido de la Ley de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal gestionará estos programas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, mientras su gestión no se transfiera a estas ciudades autónomas.

En este caso, y de conformidad con lo previsto en los capítulos III y IV de este real decreto, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas establecerán los criterios y los mecanismos de coordinación y colaboración para la realización, seguimiento y evaluación de estos programas.

Disposición adicional segunda. *Programas propios de los servicios públicos de empleo.*

1. Además de los programas comunes regulados en este real decreto, las comunidades autónomas podrán desarrollar programas propios adaptados a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En todo caso, estos programas deberán dirigirse al cumplimiento de los objetivos establecidos en los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo e integrarse en los distintos ejes de las políticas de activación para el empleo establecidos en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo.

2. Los programas propios de las comunidades autónomas podrán financiarse, además de con los fondos propios y con los fondos cofinanciados por la Unión Europea que las mismas dispongan, con cargo a los fondos estatales consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el artículo 7 de este real decreto. Para ello deberán incluirse en los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo cumpliendo los criterios de idoneidad establecidos en los mismos, dirigirse al cumplimiento de los objetivos establecidos en dichos Planes e integrarse en los distintos ejes de las políticas de activación para el empleo señalados en el artículo 10.4 del citado texto refundido de la Ley de Empleo.

En el supuesto de que los programas propios financiados con fondos estatales se gestionen mediante la concesión de subvenciones, las comunidades autónomas podrán aplicar lo dispuesto en el artículo 9 sobre régimen de concesión y justificación de subvenciones por módulos.

3. Se aplicarán a los programas propios de las comunidades autónomas las disposiciones contenidas en los capítulos III y IV de este real decreto, en especial las referidas a la evaluación, seguimiento y gestión de la calidad de los programas, así como los apartados 1 y 2 de la disposición adicional séptima, relativa a la compatibilidad de las ayudas con el mercado interior europeo.

Disposición adicional tercera. *Participación de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en los programas de políticas activas de empleo.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de los servicios públicos de empleo la información necesaria sobre las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo para facilitar su selección e inclusión en los distintos programas de políticas activas de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del texto refundido de la Ley de Empleo y los objetivos específicos que con tal finalidad se establezcan en los Planes Anuales de Política de Empleo.

2. Para acceder a los programas de políticas activas de empleo ofrecidos por los servicios públicos de empleo, las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo deberán estar inscritas como demandantes de empleo y servicios. Los servicios públicos de empleo posibilitarán que la citada inscripción se realice dentro de los plazos establecidos para la solicitud de las prestaciones.

La inscripción implica la suscripción del compromiso de actividad, cuyas exigencias deberán cumplirse y quedarán recogidas en el documento de renovación de la demanda.

3. Corresponde al servicio público de empleo competente para la gestión de los programas el seguimiento de la participación en los mismos de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo y la evaluación de los resultados obtenidos. Estos resultados, junto con las incidencias que se detecten en el citado seguimiento, se comunicarán a través del Sistema de Información de los Servicios públicos de empleo (SISPE). De igual forma, el servicio público de empleo competente trasladará las incidencias que le hayan sido comunicadas por las agencias de colocación u otras entidades que actúen como entidades colaboradoras en la gestión de los programas.

En particular, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal las sanciones impuestas, en su caso, en el ejercicio de su competencia a las personas beneficiarias a raíz de las infracciones constatadas en el seguimiento. Así mismo, comunicarán, en el momento en que se produzcan, las infracciones detectadas cuya sanción pudiera corresponder al citado organismo.

Disposición adicional cuarta. *Difusión y publicidad.*

1. Sin perjuicio de las obligaciones específicas que para cada programa establezcan las administraciones públicas competentes a los beneficiarios de los programas previstos en este real decreto, cuando aquéllas se tramiten como subvención deberán cumplir también las obligaciones establecidas en los artículos 14 y 18.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 31.4 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y especialmente, la de adoptar las medidas de difusión y adecuada publicidad del carácter público de la financiación de los programas. Para ello se identificarán convenientemente, considerando las características de cada programa, las actividades, obras o servicios que se realicen al amparo de los programas previstos en este real decreto, teniendo en cuenta la normativa establecida al efecto, especialmente en el supuesto de acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, sin perjuicio de las obligaciones de publicidad activa establecidas en las leyes de transparencia de las comunidades autónomas.

2. En los contratos y demás documentación necesaria para la realización de acciones incluidas en los programas de políticas activas de empleo contemplados en este real decreto, así como en la señalización exterior existente en los lugares en los que se realicen estas acciones, y en todo caso, en las actividades de difusión que cada comunidad autónoma pueda desarrollar en relación con las mismas, cuando dichos programas se financien con cargo a los Presupuestos Generales del Estado a través de los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, y cuyos fondos se hayan distribuido a las comunidades autónomas de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, y en el artículo 21 del texto refundido de la Ley de Empleo, deberá constar expresamente, en lugar visible, que se han financiado con cargo a los fondos recibidos del Servicio Público de Empleo Estatal, incorporando junto a los elementos identificativos de la comunidad autónoma respectiva los elementos que se establezcan en las órdenes ministeriales por las

que se distribuyan territorialmente en cada ejercicio dichos fondos. Todo ello sin perjuicio de las obligaciones que en este ámbito se establecen en la normativa comunitaria, en caso de cofinanciación de los gastos por el Fondo Social Europeo.

Disposición adicional quinta. *Financiación en las comunidades autónomas de régimen foral.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 7, la financiación de los programas que contempla este real decreto en las comunidades autónomas de régimen foral se efectuará en los términos establecidos en los correspondientes reales decretos sobre traspaso a las comunidades autónomas de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de cooperativas, calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo, así como de la normativa específica que resulte de aplicación.

Disposición adicional sexta. *Obras y servicios afectados al programa de fomento del empleo agrario para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.*

Las obras y servicios promovidos en el ámbito local por las entidades beneficiarias del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, contemplado en la subsección 1.ª de la sección 3.ª de este real decreto, y normativa que se dicte para su desarrollo y ejecución, podrán ser afectadas al programa de fomento del empleo agrario cuando aquéllas estén dentro de su ámbito territorial de aplicación, en el marco de lo previsto en el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Estas obras y servicios estarán supeditadas a lo establecido en dicho Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, en lo relativo a determinación, localización y selección de obras y servicios, porcentaje de trabajadores desempleados a contratar, selección de los trabajadores, duración de los contratos y cualquier otro aspecto contenido en la citada norma que afecten al desarrollo de los proyectos.

Disposición adicional séptima. *Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior europeo.*

Las ayudas que se concedan por las administraciones públicas competentes en el marco de los programas comunes y propios de activación del Sistema Nacional de Empleo se considerarán compatibles con el mercado interior cuando tengan cabida en alguno de los siguientes supuestos:

a) Ayudas en las que no concurran todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, por lo que no se considerarán ayudas estatales incompatibles con el mercado interior europeo las que se otorguen a entidades públicas o entidades sin ánimo de lucro que no ejerzan una actividad económica ni ofrezcan bienes y servicios en un mercado.

b) Ayudas a la formación y ayudas a la contratación y empleo de personas trabajadoras desfavorecidas y personas trabajadoras con discapacidad, que estarán exentas de la obligación de notificación establecida en el artículo 108.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cuando se cumplan las condiciones establecidas en el Reglamento (UE) número 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio de 2014 por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, o bien en el Reglamento que lo suceda tras finalizar su vigencia.

El plazo de vigencia de este régimen de exención es el establecido en el artículo 59 del mencionado Reglamento (hasta el 31 de diciembre de 2023), sin perjuicio del período de adaptación posterior de seis meses previsto en el artículo 58 del mismo.

c) Ayudas a empresas que compensen la prestación de servicios destinados a facilitar la empleabilidad y el acceso a la reintegración en el mercado laboral o que fomenten la inclusión social de personas vulnerables, que, asimismo, serán compatibles con el mercado interior y estarán exentas de la obligación de notificación establecida en el artículo 108.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cuando se cumplan las condiciones establecidas en la Decisión de la Comisión de 20 de diciembre de 2011 relativa a la aplicación de las disposiciones del artículo 106.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas estatales en forma de compensación por servicio público concedidas a algunas empresas encargadas de la gestión de servicios de interés económico general (Decisión 2012/21/UE de la Comisión). A este respecto, el artículo 5.4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social declara entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General a los centros especiales de empleo y las empresas de inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora.

d) Ayudas que, según se determine en cada caso por la administración pública competente, se sometan al régimen de *minimis* en los términos establecidos en alguno de los siguientes Reglamentos comunitarios:

1.º Reglamento (UE) número 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis*, o bien en el Reglamento que lo suceda tras finalizar su vigencia. El plazo de vigencia de este régimen de minimis aplicable a estas ayudas será el establecido en el artículo 8 del mencionado Reglamento (hasta 31 de diciembre de 2023), sin perjuicio del período suplementario de seis meses establecido en su artículo 7.4.

2.º Reglamentos (UE) números 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, y 717/2014 de la Comisión, de 27 de julio de 2014, relativos a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis* en el sector agrícola y el sector de la pesca y de la acuicultura, respectivamente.

Disposición adicional octava. *Convenios de cooperación interinstitucional con las administraciones locales.*

Los servicios públicos de empleo podrán, de acuerdo con el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo, ajustar las previsiones de los programas aquí regulados y adaptarlos a los contextos de las necesidades ocupacionales en los diversos ámbitos territoriales-locales y podrán llegar a acuerdos en su ejecución para permitir atender a las operaciones necesarias previstas en los itinerarios personalizados de empleo de las personas desocupadas. A tal efecto los Servicios de Empleo podrán establecer convenios de cooperación interinstitucional con las administraciones locales que permitan su ejecución contextualizada y el seguimiento y control efectivo conforme a lo previsto en los arts. 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición adicional novena. *Pagos anticipados en los programas de formación en alternancia con el empleo.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.b) y la disposición adicional décima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como en su normativa de desarrollo, en la formación en alternancia con el empleo, incluyendo la formación vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje no financiada con bonificaciones, así como los programas públicos mixtos de empleo-formación subvencionados por las administraciones públicas, los servicios públicos de empleo competentes podrán prever en sus normas o bases reguladoras que los pagos anticipados de la subvención puedan ser de hasta el 100 por ciento.

Disposición adicional décima. *Concesión directa de determinadas subvenciones.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, las disposiciones del citado

real decreto serán de aplicación a las medidas o programas comunes que a continuación se relacionan:

a) Medidas previstas en el artículo 47.2.a), b) y c), relativas al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

b) Medidas del artículo 52.1.a), b) y c), relativas al programa de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.

c) Medidas previstas en el artículo 78, referidas al programa de fomento del empleo autónomo.

d) Becas para los alumnos de los programas experienciales de empleo y formación a que hace referencia el artículo 35.1.b).

e) Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en la subsección 1.ª de la sección 3.ª, cuando se afecten al programa de fomento del empleo agrario, según lo previsto en la disposición adicional sexta de este real decreto.

f) Las prórrogas de las subvenciones para la contratación del personal técnico en gestión de desarrollo local, reguladas en el artículo 86.1.a), cuando dichas prórrogas se prevean en la correspondiente norma o bases reguladoras de la subvención.

2. Asimismo, de conformidad con la modificación realizada por la disposición final segunda, el citado Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, será de aplicación a los incentivos a la contratación previstos en este real decreto.

Disposición adicional duodécima. *Participación de las entidades de carácter local en los programas de políticas activas de empleo.*

1. Las entidades locales podrán participar en los programas comunes o propios de políticas activas de empleo, en el marco de las convocatorias de subvenciones o instrumentos análogos realizados por los servicios públicos de empleo, autonómicos o estatal.

2. Para que desarrollen sus propios programas de políticas activas de empleo se requerirá, en todo caso, informe previo y favorable del servicio público de empleo correspondiente, en el marco de lo dispuesto en el artículo 7.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Disposición adicional duodécima. *Formas de gestión.*

Cuando las administraciones públicas competentes adopten otras formas de gestión distinta a la subvencional, según lo previsto en el artículo 12, podrán aplicar a las mismas, siempre que resulte posible, los conceptos y cuantías de referencia establecidos en este real decreto para los supuestos de gestión mediante la concesión de subvenciones, incluida la posibilidad de su incremento o reducción prevista en el artículo 8.2, así como el régimen de concesión y justificación por módulos. La administración pública competente podrá extender dicha aplicación, además de a los programas comunes, a los programas propios financiados con fondos estatales.

Disposición adicional decimotercera. *Proyectos integrales de empleo de iniciativa privada.*

1. Las entidades privadas sin ánimo de lucro podrán financiar con fondos propios proyectos integrales de empleo regulados en la subsección 3.ª de la sección 1.ª Para ello, tendrán que solicitar la aprobación del proyecto al Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma en la que se vaya a desarrollar. En el caso en el que el desarrollo se efectúe en más de una Comunidad Autónoma, la aprobación la realizará el Servicio Público de Empleo Estatal.

2. El procedimiento de aprobación que se regule al efecto, asegurará el cumplimiento de las previsiones contenidas en los artículos 24, 25 y 26 y el seguimiento del proyecto.

3. Podrá incentivarse la contratación indefinida de las personas participantes en estos proyectos integrales de empleo, en los términos previstos en el artículo 27.3.

Disposición adicional decimocuarta. *Condicionamiento presupuestario y gastos de personal.*

1. La financiación de los programas comunes previstos en este real decreto, y en su caso la de los programas propios de las comunidades autónomas, estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin que anualmente se consignen en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Este real decreto no supone, por sí mismo, aumento neto de los gastos de personal, sin perjuicio de la incidencia que las actuaciones derivadas de su desarrollo y aplicación pudiera tener en el personal de los servicios públicos de empleo competentes, en cuyo caso estos deberán ajustarse a las normas básicas sobre gastos de personal que sean de aplicación.

Disposición adicional decimoquinta. *Bases reguladoras comunes.*

Sin perjuicio de la facultad de las Administraciones públicas competentes para aplicar y desarrollar el presente real decreto a partir de su entrada en vigor, y de conformidad con los criterios que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, a través de las correspondientes órdenes ministeriales se establecerán, en su caso, bases reguladoras que sirvan de marco a las convocatorias de subvenciones de los servicios públicos de empleo para la financiación de programas comunes de activación para el empleo.

Disposición transitoria única. *Procedimientos en vigor.*

A los procedimientos iniciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto, o bien de cada una de las normas que resulten necesarias adaptar para la aplicación de los programas comunes de activación para el empleo, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas las disposiciones siguientes, así como, en su caso, las normas que las desarrollan o las modifican:

a) Capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

b) Artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

c) Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

d) Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo.

e) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de mayo de 1983, de desarrollo del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, modificado por el Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

f) Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

g) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

h) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la

realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

i) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

j) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

k) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

l) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

n) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E)

ñ) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.

o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

q) Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

r) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por las que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.*

Se modifica el artículo 11 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, que queda redactado de la manera siguiente:

«Las Administraciones Públicas podrán conceder subvenciones destinadas a equilibrar el presupuesto de los centros especiales de empleo, cuando dichos Centros carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

A estos efectos, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el centro especial de empleo, cuando el objetivo y la finalidad del mismo sea exclusivamente la inclusión laboral y social de personas con discapacidad.

La imprescindibilidad social ha de entenderse como la verificación de la dificultad de que las personas trabajadoras con discapacidad puedan por sus características de la tipología y grado de discapacidad, su edad, su formación y cualificación profesional y por la necesidad permanente de ser usuarios de los servicios de ajuste personal y social, encontrar un nuevo empleo en otro centro especial de empleo o en la empresa ordinaria. Dicha verificación será realizada en función de estos parámetros o cualquier otro que determine el servicio público de empleo competente:

a) Ratio de los trabajadores con discapacidad y con especiales dificultades que integran la plantilla de personas con discapacidad.

b) Ratio de personas trabajadoras con discapacidad que integran la plantilla contratadas con una modalidad indefinida.

c) Servicios de ajuste personal y social prestados por el centro especial de empleo.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.*

Se añaden nuevas letras m) y n) al artículo 2.1 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, que queda redactada en los siguientes términos:

«m) Subvenciones a empresas y entidades para la impartición de acciones de formación profesional para el empleo cuando dichas empresas o entidades adquieran para sí mismas el compromiso expreso de contratar un porcentaje de alumnos formados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

n) Subvenciones destinadas a financiar los incentivos a la contratación previstos en los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.*

Se modifica el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1, se redacta en los siguientes términos:

«1. Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental o personas con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.»

Dos. El artículo 4.2 queda redactado como sigue:

«2. La cuantía de referencia de dichas subvenciones se establece en 1.440 euros anuales por cada persona trabajadora con el tipo y grado de discapacidad indicados en el artículo 3.1 contratado por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención de 1.440 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos de los trabajadores con discapacidad a los que se refiere el apartado anterior, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

La cuantía indicada en el párrafo anterior podrá ser actualizada mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.»

Tres. El artículo 7.1 queda redactado como sigue:

«1. El procedimiento de concesión de las subvenciones establecidas en este real decreto se ajustará a las previsiones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por lo establecido en este real decreto y por las normas de procedimiento y bases o normas reguladoras dictadas por las administraciones competentes, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera de esta norma.»

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

Se modifica el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1 se redacta de la siguiente manera:

«1. Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental o personas con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.»

Dos. El artículo 4.1, primer párrafo, queda redactado como sigue:

«1. Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que se comprometan a suscribir el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a las personas trabajadoras con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo y que cumplan los siguientes requisitos:»

Tres. El artículo 4.2, primer párrafo, queda redactado como sigue:

«2. Los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales en el Registro correspondiente, que se comprometan a suscribir un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a personas trabajadoras con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo. Estos centros especiales de empleo deberán cumplir, además, los siguientes requisitos:»

Cuatro. El artículo 5.2 queda redactado como sigue:

«2. Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo que, a los efectos de este real decreto, tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta dos años más.

No obstante, en el caso de trabajadores con el tipo y grado de discapacidad establecido en el artículo 3.1.a), el plazo máximo de tres años podrá ampliarse por el tiempo indispensable cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.»

Cinco. El artículo 7.2 se redacta de la siguiente manera:

«2. El tiempo de atención a cada trabajador con discapacidad no podrá ser inferior al porcentaje de la jornada de trabajo de dicho trabajador que se relaciona a continuación:

a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.

c) Un octavo en el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 % y en el caso de personas trabajadoras sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Cuando un mismo preparador laboral preste atención a más de un trabajador con discapacidad, el tiempo de atención conjunto será la suma de los tiempos de atención de cada uno de dichos trabajadores. En ningún caso un preparador laboral podrá atender simultáneamente a más de 3, 5 u 8 trabajadores con discapacidad de los grupos a), b) y c) antes señalados, respectivamente, o los equivalentes cuando los trabajadores atendidos pertenezcan a distintos grupos.»

Seis. El artículo 8.2 queda redactado como sigue:

«2. La cuantía de dichas subvenciones se establece, por un lado, tomando como referencia una retribución anual de 33.250 euros, incluidas las dos pagas extraordinarias y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos; y, por otro lado, en función del número de personas trabajadoras con el tipo y grado de discapacidad indicados en el artículo 7.2 destinatarios de las acciones de empleo con apoyo, correspondiendo respecto de la citada retribución anual de referencia:

a) Un tercio de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado a),

b) Un quinto de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado b), y

c) Un octavo de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado c).

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada persona trabajadora con discapacidad, así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. Asimismo, la cuantía de la subvención no podrá superar el salario que corresponda a la persona trabajadora según la normativa laboral que le resulte de aplicación más la correspondiente cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos.

Las cuantías de las subvenciones previstas en este apartado podrán ser actualizadas mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.»

Siete. El artículo 8.4 queda redactado como sigue:

«4. No podrán otorgarse subvenciones conforme a lo previsto en este real decreto referidas a una misma persona trabajadora con discapacidad, aunque correspondan a distintos proyectos de empleo con apoyo, por tiempo superior al señalado en el artículo 5.2.»

Ocho. La disposición adicional primera queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. *Personas con capacidad intelectual límite.*

Serán también destinatarias finales del programa de empleo con apoyo las personas con capacidad intelectual límite según se definen en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que sean contratadas por los empleadores a que se refiere el artículo 3 del citado Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, conforme a lo establecido en el presente real decreto, con las siguientes particularidades:

a) El tiempo mínimo de atención exigido en el artículo 7.2, será una doceava parte de la jornada de trabajo del trabajador con capacidad intelectual límite.

b) La cuantía de las subvenciones establecidas en el artículo 8 será de 1.625 euros anuales por cada trabajador.»

Disposición final quinta. *Modificación del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.*

El artículo 28.1, cuarto párrafo, y 2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, queda modificado en los siguientes términos:

«Artículo 28. *Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.*

1. Podrán ser objeto de financiación al amparo de este real decreto las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación, mediante subvenciones concedidas en régimen de concurrencia competitiva por la Administración Pública competente a las empresas o entidades que adquieran para sí mismas el citado compromiso de contratación. Asimismo, podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades de formación acreditadas y/o inscritas, en los términos del artículo 15 de la Ley 30/2015, en cuyo caso podrán asumir el compromiso de contratación mediante acuerdos o convenios con otras empresas que efectuarán la contratación. En todo caso, será la entidad de formación beneficiaria quien asumirá la responsabilidad de la ejecución de la actividad formativa subvencionada y del cumplimiento del compromiso de contratación.

Los beneficiarios únicamente podrán subcontratar por una sola vez la actividad formativa, salvo cuando el beneficiario sea una entidad de formación acreditada y/o inscrita, en cuyo caso esta no podrá subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa. La contratación de personal docente para la impartición de la formación subvencionada por parte del beneficiario no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

El beneficiario deberá contar con medios propios para las funciones de planificación y coordinación del proyecto, asumiendo, en todo caso, la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración Pública competente, debiendo asegurar, tanto aquel como el subcontratista, en su caso, el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

La competencia para la concesión de los programas de formación con compromiso de contratación corresponderá al órgano o entidad competente de la respectiva comunidad autónoma, si bien requerirán de una coordinación unificada por

parte del Servicio Público de Empleo Estatal por concurrir la totalidad de las siguientes circunstancias:

a) Que afecten a un ámbito superior al de una comunidad autónoma porque los compromisos de contratación se adquieran por entidades de ámbito estatal o empresas con centros de trabajo situados en dos o más comunidades autónomas, y que dichos compromisos de contratación respondan a un plan formativo y de empleo de dichas entidades o empresas.

b) Que, con carácter general, los participantes en los programas que sean contratados se incorporen a centros de trabajo situados en sus respectivas comunidades autónomas.

c) Que la empresa o entidad beneficiaria precise centralizar la impartición de la formación en una sola comunidad autónoma, y ello requiera, por tanto, la movilidad geográfica de los alumnos.

En este supuesto, el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a la coordinación de los programas y a la concesión de las subvenciones para la financiación de las acciones formativas. Por su parte, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas realizarán la preselección de los participantes de acuerdo con las normas específicas que estas dicten al efecto. En su caso, realizarán también la gestión de las prácticas no laborales, si las hubiere, y el seguimiento de los contratos realizados según los compromisos de contratación adquiridos.

2. Sin perjuicio del régimen de concurrencia competitiva de concesión de subvenciones antes señalado, los programas formativos que incluyan compromisos de contratación podrán financiarse asimismo de acuerdo con las formas previstas en el artículo 6.5.c) de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, así como con el régimen previsto en el artículo 6.5.d) de la citada ley cuando se prevea por real decreto la concesión directa de subvenciones al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 28.2 y 3 de dicha Ley.»

Disposición final sexta. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final séptima. *Nuevo marco legal de políticas activas de empleo.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizará las adaptaciones que resulten necesarias para adecuar el contenido de este real decreto al nuevo marco legal que se derive de la reforma 5 «Modernización de las políticas activas de empleo» prevista en el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ya sea mediante la modificación del mismo o bien a través del desarrollo reglamentario del citado nuevo marco normativo.

Disposición final octava. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

1. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

2. Las comunidades autónomas y la Administración General del Estado en sus respectivos ámbitos de gestión, en desarrollo y ejecución de este real decreto dictarán las correspondientes normas de procedimiento y bases reguladoras, o el instrumento jurídico correspondiente, en las que se establecerán los contenidos específicos que se consideren adecuados y necesarios para la ejecución territorializada de cada uno de los programas comunes y cuantos otros aspectos sean necesarios para la correcta ejecución de los programas.

3. La persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá actualizar mediante orden las cuantías de las ayudas establecidas en este real decreto, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

4. Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final novena. *Adaptación normativa.*

No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria única, las administraciones públicas competentes dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, para realizar las adoptaciones que resulten necesarias de la normativa de cada uno de los programas comunes de activación para el empleo previstos en el mismo.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 17

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 318, de 31 de diciembre de 2010
Última modificación: 1 de marzo de 2014
Referencia: BOE-A-2010-20151

I

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española; a este fin se recogen un conjunto de medidas entre las que se incluían las dirigidas a lograr elevar las oportunidades de las personas desempleadas mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Dado los efectos que la actual crisis económico-financiera está produciendo en el mercado de trabajo y los altos índices de desempleo que se están registrando en nuestro país, es ineludible iniciar una apertura a la colaboración público-privada entre los agentes que intervienen en la intermediación laboral, preservando en todo caso la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo de carácter estatal y autonómico, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación.

En todo caso, la intermediación en el mercado se trabajo se configura como un servicio de carácter público, con independencia de los agentes que la realizan, que además de incrementar las posibilidades de colocación de las personas trabajadoras en desempleo, pretende configurar un mercado de trabajo cada vez más equilibrado que subsane las disfunciones que impiden la adecuada casación entre ofertas y demandas de empleo.

En este contexto la citada Ley modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, procediendo a regular las agencias privadas de colocación, incluyendo las que tienen ánimo de lucro, cuya actividad no permitía la normativa anterior, lo que supone complementar la actividad que ya desarrollan los servicios públicos de empleo, con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, dotando para ello a los agentes que intervienen en los procesos de intermediación y de colocación de más y mejores medios. Como fruto de esta mayor intervención y mejor colaboración entre agentes públicos y privados se conseguirá lograr una más eficaz intermediación, proporcionando a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitando a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

Esta nueva regulación de agencias de colocación se enmarca en las medidas que conforman la nueva agenda social que el Gobierno va a acometer en este periodo, todo ello con el objetivo de responder con decisión a las profundas secuelas que está dejando la crisis económica-financiera en nuestro mercado laboral. En este sentido, una de las líneas de actuación acometidas ha sido el reforzamiento de los servicios públicos de empleo,

dotándolos de más recursos humanos, ampliando la plantilla de los mismos al adicionar, a los 1.500 orientadores que ya venían desarrollando tareas de inserción laboral de personas trabajadoras en desempleo, otros 1.500 promotores de empleo para el refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en los servicios públicos de empleo.

Por otro lado, en este mismo sentido de potenciación de los servicios públicos de empleo se está procediendo a la reforma de las políticas activas de empleo con el objetivo de mejorar la eficacia de este importante instrumento de intervención en el mercado de trabajo, en especial para la atención de las personas desempleadas y la mejora de su empleabilidad.

II

Mediante este real decreto se procede al desarrollo reglamentario de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, regulando el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral.

Respecto a la definición de las agencias de colocación se siguen las referencias establecidas en la citada Ley, esto es, la actividad propia de las mismas que consiste en la realización de actuaciones de intermediación laboral, incluyéndose la mención a las empresas de recolocación como agencias de colocación especializadas en esta actividad. Asimismo se recoge la distinción entre agencias de colocación autorizadas que actúan de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, con las que actúan como entidad colaboradora de los mismos mediante la suscripción de un convenio de colaboración.

Se recoge la obligatoriedad de que las agencias de colocación obtengan para poder realizar su actividad autorización de los servicios públicos de empleo. Dicha autorización la concederá el Servicio Público de Empleo Estatal cuando las agencias pretendan establecer centros desde los que desarrollar su actividad en más de una comunidad autónoma, o del servicio equivalente en la comunidad autónoma cuando pretendan establecer centros únicamente en el territorio de esa comunidad. En el supuesto de que las agencias de colocación pretendan ampliar su ámbito de actuación, estableciendo centros en otras comunidades autónomas, deberán solicitar la ampliación de su autorización. En todo caso se establece que la autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español.

La información sobre las agencias autorizadas quedará integrada en el espacio telemático común contemplado en el capítulo II de esta norma a fin de que pueda ser conocida tanto por los servicios públicos de empleo como por la ciudadanía en general, avanzando de esta forma en el principio de transparencia sobre la actuación de estos agentes que intervienen en la intermediación laboral y en definitiva ejercen un servicio público.

En relación a la financiación de estas agencias de colocación, se determina en este real decreto que sólo podrán recibir financiación de los servicios públicos de empleo aquellas agencias que suscriban convenios de colaboración con los mismos.

Se establecen las obligaciones que deben cumplir con carácter general todas las agencias de colocación, destacando entre ellas la exigencia de que en la actuación de estas agencias se garantice la gratuidad a las personas trabajadoras por la prestación de servicios, los principios de igualdad, no discriminación en el acceso al empleo y el respeto a la intimidad y dignidad a las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos. Asimismo se recoge la obligación de elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas trabajadoras desempleadas integrantes de colectivos prioritarios. En todo caso las agencias de colocación estarán sujetas a las actuaciones de control e inspección que realicen los servicios públicos de empleo y otros órganos de control.

Por último, en este apartado de obligaciones cabe resaltar que las agencias deben disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, de tal manera que se suministre información periódica sobre ofertas y demandas de empleo y el resto de actividades que desarrollen, asimismo deberán presentar una memoria anual de actividades realizadas conteniéndose en la misma la información sobre los indicadores de eficacia que se recogen en la disposición adicional primera.

El real decreto crea un espacio telemático común dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo al objeto de integrar la información proporcionada por éstos respecto a las agencias de colocación y la que suministren las propias agencias respecto a la actividad desarrollada, cabe destacar la exigencia de que el suministro de la información sea periódico.

El capítulo III regula el procedimiento para la concesión y extinción de la autorización, recogiéndose la iniciación del procedimiento con la información a aportar por las agencias, la instrucción del mismo y su terminación, estableciéndose un plazo máximo de tres meses para resolver sobre la concesión o denegación de la autorización. Se recogen criterios de valoración mínimos para conceder o denegar la autorización, destacando los de solvencia técnica suficiente, disponer de centros de trabajo adecuados y tener experiencia mínima previa.

La autorización se establece por una vigencia inicial de cinco años que se podrá prorrogar de forma indefinida, con la comprobación, en todo caso, por parte de los servicios públicos de empleo de que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento. Asimismo, se regula el régimen de extinción de la autorización en el supuesto de que se den las circunstancias previstas en el real decreto.

El capítulo IV se refiere a las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo. En este sentido se establece que para la consideración de entidades colaboradoras se precisa que las agencias suscriban convenios de colaboración con los servicios públicos de empleo.

Para las agencias de colocación que actúan como entidades colaboradoras se recogen, además de las obligaciones generales y de las que se establezcan en los convenios de colaboración, unas obligaciones específicas entre las que cabe destacar el suministrar la información en el formato y con los contenidos que se recojan en el convenio, la comunicación de los incumplimientos de las personas trabajadoras y en concreto de las perceptoras de prestaciones, realizar las acciones propias del convenio, garantizar a las personas trabajadoras y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios, así como fijar un porcentaje mínimo de la actividad que deben realizar las agencias de colocación con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo para que puedan suscribir convenios de colaboración; de esta manera se pretende evitar que las agencias de colocación solo desarrollen actividades financiadas con fondos públicos.

Respecto de la iniciativa para la suscripción de convenios de colaboración, los servicios públicos de empleo podrán establecer en su ámbito territorial el procedimiento para dicha suscripción.

En la disposición adicional primera se recogen las variables mínimas a considerar para determinar los indicadores de eficacia que se emplearán para la evaluación de la actividad desarrollada por las agencias de colocación.

Asimismo, se recoge en la Disposición adicional segunda la utilización exclusiva por parte de las administraciones públicas del servicio de intermediación para la selección de personal de carácter temporal al servicio de las mismas.

Las tres disposiciones transitorias contemplan el plazo que tendrán las agencias de colocación autorizadas con arreglo al Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, para adecuarse a esta nueva regulación y solicitar la correspondiente autorización; se mantiene la vigencia de los convenios para el desarrollo de planes de servicios integrados para el empleo hasta el final de la duración prevista en los mismos; y se habilitan las webs de los servicios públicos de empleo para el suministro de la información a que se refieren los artículos 5.m) y 17.a) hasta la entrada en funcionamiento del espacio telemático común.

Finalmente por este real decreto se deroga el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Dicha normativa ha sido la vigente hasta la aprobación de este real decreto.

Este real decreto se dicta de acuerdo con la habilitación conferida en el apartado 3 de la disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que autoriza al Gobierno a aprobar las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en esta Ley en materia de agencias de colocación.

En el proceso de elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, las Comunidades

Autónomas e informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa aprobación del Vicepresidente tercero del Gobierno y Ministro de Política Territorial y Administración Pública de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de diciembre de 2010.

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto regular el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Artículo 2. *Definición de las agencias de colocación.*

1. A efectos de lo previsto en esta norma, se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

2. Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación.

3. Las agencias de colocación autorizadas podrán actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración con aquéllos, de acuerdo con el procedimiento y con el alcance previstos en el Capítulo IV

4. En relación con sus personas usuarias, las agencias de colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma y, en el supuesto de haber suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, las específicas que figuren en el correspondiente convenio.

5. Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Capítulo IV con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo.

Artículo 3. *Autorización.*

1. Dada la consideración de la intermediación laboral como servicio de carácter público, las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal cuando pretendan realizar su

actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades Autónomas, o del servicio equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad.

La autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español. En el supuesto de que una agencia autorizada para desarrollar su actividad en una o varias Comunidades Autónomas pretenda ampliar su ámbito de actuación realizando la misma desde centros que establezca en otras Comunidades Autónomas donde no los tuviera, deberá solicitar del Servicio Público de Empleo Estatal una ampliación de dicha autorización con ese fin.

Igualmente, deberán solicitar autorización las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos. En este caso, la concesión de la autorización corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Los procedimientos de concesión, ampliación y extinción de la autorización se regirán por lo dispuesto en el capítulo III.

3. La información relativa a las autorizaciones concedidas, así como las autorizaciones para la modificación del ámbito de actuación de las agencias de colocación, al objeto de que pueda ser conocida tanto por los servicios públicos de empleo como por la ciudadanía, quedará integrada en el espacio telemático común recogido en el artículo 6, dentro del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo establecido en el marco de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre y el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla dicha Ley en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Véase sobre el régimen de declaración responsable lo establecido en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11431, en relación con la Sentencia 69/2018, de 21 de junio. Ref. BOE-A-2018-10511

CAPÍTULO II

Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad

Artículo 4. *Régimen jurídico.*

Las agencias de colocación autorizadas desarrollarán su actividad de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, en el presente real decreto y en las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación. También habrán de respetar las condiciones establecidas en los acuerdos u otros instrumentos de coordinación que se formalicen con los servicios públicos de empleo. Así mismo, en caso de formalizar convenios de colaboración de los previstos en el capítulo IV, habrán de respetar su contenido.

Artículo 5. *Obligaciones de las agencias de colocación.*

Las agencias de colocación deberán cumplir las siguientes obligaciones:

a) Estar previamente autorizadas por el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización.

b) Solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación.

c) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, en los términos establecidos en el artículo 22.4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

d) Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, en los términos establecidos en el artículo 16.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

e) Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.

f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.

g) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas integrantes de los colectivos prioritarios mencionados en el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, en coordinación con los Servicios Públicos de Empleo y en el marco de la planificación general que se establezca en el Sistema Nacional de Empleo.

h) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

i) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

j) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.

k) Estar sujeta a las actuaciones del control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.

l) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, en los términos que se indiquen por el servicio público de empleo que concede la autorización, la condición de autorizada y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre.

m) Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencias de colocación autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos, de conformidad, esto último, con lo establecido en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

n) Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional primera, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.

o) Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

Las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas del cumplimiento de la obligación recogida en la letra b).

Artículo 6. *Espacio telemático común en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.*

Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo se creará un espacio telemático común, al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas, así como la información que estas agencias les suministren. Este espacio permitirá:

1. Comunicar electrónicamente las autorizaciones concedidas para constituirse como agencia de colocación.

2. Acceder a la relación actualizada de agencias de colocación autorizadas por los distintos servicios públicos de empleo, al objeto de que pueda ser conocida tanto por los servicios públicos de empleo como por la ciudadanía. A estos efectos, esta relación estará disponible en las webs de dichos servicios públicos de empleo.

3. Realizar el suministro de información periódica establecido en el artículo 5.m).

4. Cumplimentar la Memoria anual contemplada en el artículo 5.n).

5. Aportar, por las agencias de colocación que tengan suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, la información resultante de su gestión, cumpliendo los

protocolos establecidos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, en cuanto a contenidos y procesos de consolidación de la información.

Artículo 7. *Seguimiento y evaluación.*

1. Los servicios públicos de empleo realizarán un seguimiento y evaluación de las actividades de las agencias autorizadas que operen en su territorio. Respecto de las agencias que hayan suscrito convenio de colaboración se realizará un seguimiento y evaluación específico de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.

Los servicios públicos de empleo llevarán a cabo la debida coordinación de estas acciones de seguimiento y evaluación a través de los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

2. Los órganos de participación del Servicio Público de Empleo Estatal y de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en relación con sus respectivos ámbitos de gestión, serán informados periódicamente de las autorizaciones de agencias de colocación y de las actividades realizadas.

Artículo 8. *Derecho de información.*

Las personas que se inscriban como demandantes de empleo tendrán derecho a ser informadas por los servicios públicos de empleo sobre las agencias de colocación autorizadas que operan en su territorio, así como que dichas agencias no podrán exigirles ninguna contraprestación por su actuación.

CAPÍTULO III

Procedimiento para la concesión, ampliación del ámbito de actuación y extinción de la autorización

Artículo 9. *Iniciación de procedimiento.*

1. El procedimiento para la concesión de la autorización como agencia de colocación se iniciará con la solicitud presentada por la entidad correspondiente, haciendo constar los siguientes datos:

a) Identificación de la entidad solicitante.
b) Denominación de la entidad.
c) Domicilio de la entidad.
d) Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
e) Ubicación de los centros de trabajo desde donde va a realizar su actividad.

La solicitud se cumplimentará en formato electrónico, que estará disponible en las webs de los servicios públicos de empleo.

Las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas de presentar los datos recogidos en la letra e).

2. La solicitud se presentará a través de los medios electrónicos establecidos e irá dirigida al órgano competente del servicio público de empleo a quien corresponda conceder la autorización, según lo dispuesto en el artículo 3; asimismo, podrá presentarse en cualquiera de los Registros y oficinas previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. A la solicitud se acompañará:

a. Memoria-proyecto técnico y de gestión para el ámbito solicitado, la cual contendrá, al menos, los siguientes apartados:

Actividades a desarrollar, especificando en su caso su especialización como empresa de recolocación.

Ubicación y descripción del centro o centros desde donde vaya a desarrollarse su actuación. Las entidades que casen ofertas y demanda de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas de aportar esta información.

Previsiones de dotación de personal.

Descripción de los sistemas informáticos compatibles con los de los servicios públicos de empleo.

Aquella otra información que permita evaluar los aspectos a que se refiere el artículo 11.2.

b. Declaración responsable, en el modelo que determine la Administración competente, en la que conste que la entidad solicitante:

Se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.

En el caso de tratarse de una persona jurídica, que la entidad está debidamente constituida e inscrita en el registro correspondiente.

No se halla incursa en circunstancia alguna de las que prohíben contratar con la Administración, conforme a lo dispuesto en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

En esta declaración constará expresamente la autorización de la persona o entidad solicitante para verificar los datos anteriores mediante solicitud de información, por cualquier medio, a las administraciones públicas correspondientes.

Las administraciones públicas y sus organismos vinculados o dependientes estarán exoneradas de presentar esta declaración.

4. Cuando la solicitud no cumpliese los requisitos exigidos en el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, o no se acompañasen los documentos citados en el apartado anterior, se requerirá a la entidad para que proceda a la subsanación de la falta o a la aportación de los documentos en cuestión, en un plazo de diez días, indicándole que, de no hacerlo así, se le tendrá por desistida de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de dicha Ley.

Artículo 10. *Instrucción del procedimiento.*

La instrucción del procedimiento de concesión de la autorización se efectuará conforme establece el capítulo III del Título VI de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En todo caso, antes de concederse la autorización para realizar actividades en diferentes Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal deberá recabar informe preceptivo de los servicios públicos de empleo de las mismas, el cual será emitido en el plazo máximo de diez días.

Artículo 11. *Terminación del procedimiento.*

1. El servicio público de empleo competente dictará resolución concediendo o denegando la autorización en el plazo máximo de tres meses. En el caso de que la autorización corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, resolverá la persona titular de la Dirección General del organismo.

2. A efectos de poder valorar la concesión de la autorización o su denegación, los servicios públicos de empleo tendrán en cuenta que la entidad solicitante dispone, al menos, de:

Solvencia técnica suficiente para desarrollar la actividad de intermediación.

Centros de trabajo adecuados, teniendo en cuenta su dimensión, equipamiento y régimen de titularidad de los mismos.

Experiencia mínima previa en ejecución de programas de empleo y/o gestión de recursos humanos.

3. El vencimiento del plazo máximo señalado en el apartado primero sin haberse dictado resolución expresa supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de las personas trabajadoras.

4. Contra la resolución que pongan fin al procedimiento de autorización, podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos legalmente.

Artículo 12. *Vigencia de la autorización.*

La autorización como agencia de colocación tendrá una vigencia inicial de cinco años, y se podrá prorrogar después de forma indefinida. A estos efectos, y sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento y evaluación contemplados en el artículo 7, antes de finalizar dicha vigencia inicial, los servicios públicos de empleo comprobarán que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento, y que no concurre ninguna de las causas para su extinción previstas en el artículo 14, en cuyo caso se producirá su renovación automática.

Artículo 13. *Ampliación del ámbito de actuación.*

En el supuesto de que una agencia de colocación autorizada para desarrollar su actividad en una o varias comunidades autónomas pretenda ampliar su ámbito de actuación, realizando la misma desde centros que establezca en otras Comunidades Autónomas donde no los tuviera, será de aplicación para conceder la autorización por el Servicio Público de Empleo Estatal, lo establecido en el artículo 9, a excepción de lo previsto en su apartado 3.b, y en los artículos 10 y 11.

Artículo 14. *Extinción de la autorización.*

1. La autorización podrá extinguirse:

a. Por incumplimiento por parte de la agencia de colocación de cualquiera de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente establecidos.
b. Por inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a la declaración responsable, descubierta tras la concesión de la autorización.
c. Por renuncia o cierre de los centros de trabajo.

2. La declaración de extinción se efectuará por resolución motivada del órgano competente estatal o autonómico, previa comunicación a la agencia del acuerdo adoptado por el mismo, concediéndose el correspondiente trámite de audiencia. Contra dicha resolución podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos legalmente.
La agencia de colocación asumirá las responsabilidades que se pudieran derivar, en su caso, frente a sus usuarios, a consecuencia de dicha extinción.

Artículo 15. *Infracciones y sanciones.*

El régimen de infracciones y sanciones será el contemplado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

CAPÍTULO IV

De las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo

Artículo 16. *Definición y competencia.*

Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, pudiendo recibir financiación de los mismos, mediante la suscripción del convenio de colaboración previsto en el artículo siguiente.
Los servicios públicos de empleo podrán suscribir convenios con las agencias que hayan sido autorizadas para operar en su ámbito territorial.
El Servicio Público de Empleo Estatal podrá suscribir convenios con las agencias de colocación que hayan sido autorizadas para actuar en los ámbitos territoriales en los que no se haya producido el traspaso de competencias en materia de intermediación laboral a las Comunidades Autónomas. En estos supuestos, la competencia para la firma de los convenios recaerá en la persona titular de la Dirección General del Organismo.

Artículo 17. *Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras.*

Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, además de cumplir con las obligaciones del artículo 5, deberán desarrollar su actividad con sujeción a lo establecido en el convenio de colaboración, estando obligadas específicamente a:

a) Suministrar la información que se contemple en el convenio de colaboración, en el formato que se requiera, y específicamente en relación con las personas atendidas y sus perfiles, así como en relación con las ofertas de empleo y los perfiles que correspondan con las mismas.

b) Comunicar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo, previstas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Tal comunicación se realizará a los efectos de la valoración, por parte de los servicios públicos de empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que, en su caso, procedan.

c) Realizar las acciones objeto del convenio de colaboración en los términos y condiciones señalados en el mismo.

d) Estar sujetas a las acciones que pudieran realizar los servicios públicos de empleo con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio de colaboración según lo establecido en el artículo 20.

e) Garantizar a las personas trabajadoras y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios en los términos establecidos en el artículo 22.4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

f) En caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, deberán realizar al menos un cuarenta por ciento de su actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo; en caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, deberán acreditar que realizan al menos un diez por ciento de actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo.

Artículo 18. *Objeto y contenido de los convenios.*

1. Los convenios tendrán por objeto la determinación de las actividades a desarrollar por las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

2. Los convenios contendrán, como mínimo, los siguientes extremos:

a. Ámbito de aplicación.

b. Duración, que podrá ser de uno o dos años.

c. Descripción de las acciones concretas a desarrollar.

d. Forma de financiación de las acciones objeto de convenio, con expresión de su vinculación a los resultados fijados.

e. Los medios materiales, humanos y económicos que empleará la agencia para acometer las acciones previstas.

f. Colectivos de demandantes destinatarios de los servicios.

g. Seguimiento y evaluación.

h. Definición de los sistemas de comunicación de la información.

i. Mecanismos de comunicación para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17.b).

j. Los indicadores de eficacia definidos en función de lo establecido en la Disposición adicional primera.

k. Procedimiento y trámite para su modificación, así como la determinación de las causas de su extinción.

3. Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal los convenios que hayan suscrito en su ámbito territorial a efectos de su conocimiento y comunicación a los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 19. *Iniciativa para la suscripción de convenios.*

Los servicios públicos de empleo podrán establecer, en su correspondiente ámbito territorial, el procedimiento para suscribir convenios de colaboración con las agencias autorizadas para operar dentro del mismo. Este procedimiento podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica.

Artículo 20. *Seguimiento y evaluación específicos.*

Las agencias de colocación facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, para evaluar el resultado de las acciones convenidas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo realizarán cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo.

Los servicios públicos de empleo realizarán actividades de fiscalización y control respecto de las agencias que actúen como entidades colaboradoras de los mismos. En concreto, comprobarán que cumplen los porcentajes de actividad contemplados en el artículo 17.f), una vez transcurridos los primeros seis meses de vigencia del convenio de colaboración y, con posterioridad, anualmente. El incumplimiento de esta obligación será causa de extinción del convenio.

Disposición adicional primera. *Indicadores de eficacia.*

En función de lo establecido en la Disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, los indicadores de eficacia de las agencias de colocación contemplarán, al menos, los siguientes aspectos:

a. número de personas atendidas.
b. número de personas atendidas perceptoras de prestaciones por desempleo.
c. número de personas atendidas pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción.
d. número de ofertas y puestos de trabajo captados como resultado de su actividad de intermediación.
e. número de ofertas y puestos de trabajo cubiertos con las personas atendidas como resultado de su actividad de intermediación.
f. número de contratos de trabajo suscritos por las personas atendidas.
g. número de contratos de trabajo indefinidos suscritos por las personas atendidas.
h. otros indicadores correspondientes al resto de servicios ofrecidos por la agencia.

Dichos indicadores serán evaluados cada dos años a efectos de suscripción de posibles convenios de colaboración entre las agencias y los servicios públicos de empleo.

Disposición adicional segunda. *Utilización del servicio de intermediación por las administraciones públicas.*

En los supuestos en los que las normas que regulen los procedimientos para la selección de personal de carácter temporal al servicio de las administraciones públicas permitan acudir a los servicios públicos de empleo, éstas utilizarán exclusivamente los servicios de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas o, en su caso, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición transitoria primera. *Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas.*

Según lo dispuesto en la disposición transitoria décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, las agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de colocación y solicitar la correspondiente autorización. No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria, estas agencias podrán seguir desarrollando su actividad al amparo del citado

Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, hasta en tanto sean autorizadas con arreglo a lo dispuesto en este real decreto o finalice el plazo de adecuación anteriormente señalado.

Las solicitudes de autorización presentadas y no aprobadas a la entrada en vigor de este real decreto, quedarán sin efecto a partir de esa fecha, sin perjuicio de que deba dictarse resolución expresa en tal sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Disposición transitoria segunda. *Planes de servicios integrados para el empleo.*

Los convenios para el desarrollo de planes de servicios integrados para el empleo, regulados por el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto, se seguirán desarrollando hasta la finalización de la duración prevista en los mismos.

Las solicitudes de suscripción de nuevos convenios presentadas y no aprobadas a la entrada en vigor de este real decreto, quedarán sin efecto a partir de esa fecha, sin perjuicio de que deba dictarse resolución expresa en tal sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Disposición transitoria tercera. *Puesta en servicio del espacio telemático común en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.*

Hasta la entrada en funcionamiento del espacio telemático común, los suministros de información establecidos en el artículo 5.m) y 17.a) se proporcionarán a los servicios públicos de empleo utilizando sus webs.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7 y 18.

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

§ 18

Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
«BOE» núm. 77, de 30 de marzo de 2019
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2019-4674

I

El Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013, establece un marco de cooperación para facilitar el ejercicio de la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, de conformidad con el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, destaca que, desde su inicio en 1994, EURES ha constituido una red de cooperación entre la Comisión y los Servicios Públicos de Empleo, para facilitar información, asesoramiento y contratación o colocación a los trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano de la Unión que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de los trabajadores, a través de su red humana y de las herramientas disponibles en el portal europeo de la movilidad profesional (portal EURES).

El Reglamento establece que es necesario que los servicios de apoyo y el intercambio de información sobre la movilidad laboral y el equilibrio entre oferta y demanda de empleo dentro de la Unión se lleven a cabo de forma más coherente. Procede, por consiguiente, restablecer y reorganizar la Red EURES como parte de un marco normativo revisado, para seguir reforzándola y determinar los papeles y responsabilidades respectivos de las diversas organizaciones participantes en la Red EURES.

En el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, se señala que «Conviene que la composición de la Red EURES sea suficientemente flexible para poder adaptarse a la evolución del mercado de servicios de contratación. La aparición de toda una serie de servicios de empleo induce a pensar que es necesario un esfuerzo concertado por parte de la Comisión y de los Estados miembros para ampliar la Red EURES como principal instrumento de la Unión para prestar servicios de contratación en su interior. Una composición más amplia de la Red EURES representaría unas ventajas sociales, económicas y financieras y podría además contribuir a generar formas innovadoras de aprendizaje y cooperación, incluidas normas de calidad para las ofertas de empleo y los servicios de apoyo a nivel nacional, regional, local y transfronterizo».

Asimismo, en el citado Reglamento se establece que «Cualquier organización, incluidos los servicios de empleo públicos o privados, organizaciones del tercer sector, así como los interlocutores sociales, que se comprometa a cumplir todos los criterios y a llevar a cabo la gama completa de funciones que se establecen en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, debe poder convertirse en miembro de EURES».

Igualmente, en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, se establece que sin dilaciones indebidas, y a más tardar el 13 de mayo de 2018, cada Estado miembro habrá establecido un sistema para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES, para supervisar sus actividades y comprobar que respetan la legislación a la hora de aplicar el Reglamento (UE) 2016/589 y, en caso de necesidad, revocar su admisión. Este sistema deberá ser transparente, proporcionado, respetará los principios de igualdad de trato a las organizaciones solicitantes y las garantías procesales y proporcionará vías de recurso suficientes para que la protección jurídica sea eficaz.

A estos efectos, el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, determina que los Estados miembros establecerán los requisitos y criterios necesarios para la admisión de miembros y socios de EURES.

La Decisión de Ejecución (UE) 2017/1255 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES, en su artículo 2.2 establece que, en lo que concierne a los sistemas de admisión, cada Estado miembro cumplirá las siguientes funciones: tramitar y evaluar las solicitudes para convertirse en miembro o socio de EURES; tomar las decisiones sobre la aprobación o desestimación de tales solicitudes y sobre el revocamiento de las admisiones; tramitar y resolver las reclamaciones y proporcionar vías de recurso contra tales resoluciones; supervisar el cumplimiento por parte de los miembros y socios de EURES del sistema nacional de admisión, así como de las obligaciones establecidas en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

La normativa comunitaria establece los aspectos que ha de contemplar el sistema de admisión de miembros y socios de EURES y el procedimiento para ello, que ha de prever la tramitación y evaluación de las solicitudes, la adopción de una decisión o resolución sobre su aprobación o desestimación y proporcionar vías de recurso contra tales reclamaciones, lo que conlleva, dentro del ordenamiento jurídico español, al establecimiento de un régimen de autorización para la admisión de miembros y socios de EURES, en aplicación de la normativa comunitaria señalada, lo que se lleva a cabo por este real decreto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

En este sentido, en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, se señala que «la creciente interdependencia entre los mercados de trabajo requiere una mayor colaboración entre los servicios de empleo para hacer efectiva la libre circulación de todos los trabajadores mediante una movilidad laboral voluntaria dentro de la Unión, de manera equitativa y conforme a la legislación y a las prácticas de la Unión y nacionales de acuerdo con el artículo 46, letra a), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea».

Los altos índices de desempleo en nuestro país refuerzan la idea de la colaboración público-privada entre los agentes que intervienen en la intermediación laboral, preservando en todo caso la centralidad y el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo, tanto el Estatal como los de las comunidades autónomas, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación.

En todo caso, la intermediación en el mercado de trabajo se configura como un servicio de carácter público, con independencia de los agentes que la realizan, que además de incrementar las posibilidades de colocación de las personas trabajadoras en desempleo, pretende configurar un mercado de trabajo cada vez más equilibrado que subsane las disfunciones que impiden la adecuada casación entre ofertas y demandas de empleo.

Como fruto de esta mejor colaboración entre agentes públicos y privados se conseguirá lograr una más eficaz intermediación en el ámbito de la Red EURES, proporcionando a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitando a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, en su artículo 33, regula las agencias de colocación. Se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de esa norma, la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

Mediante el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, se han regulado las agencias de colocación. Considerando que en España corresponde a las agencias de colocación habilitadas como tales ante los Servicios Públicos de Empleo la realización de las actividades de intermediación laboral, así como la posibilidad de desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, procede que sean estas agencias de colocación las que puedan solicitar su admisión como miembros de la Red EURES en España.

En este sentido, tal y como establece el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, los servicios de empleo públicos y privados que se comprometan a cumplir todos los criterios y a llevar a cabo la gama completa de funciones, deben poder convertirse en miembros de EURES. Los miembros de EURES han de cumplir todas las tareas contempladas en el mencionado Reglamento relativas a contribuir al conjunto de ofertas de empleo, contribuir al conjunto de demandas de empleo y de currículos y prestar servicios de apoyo a trabajadores y empresarios. Sin embargo, determinadas organizaciones podrían no estar en condiciones de llevar a cabo la gama completa de funciones que el Reglamento exige de los miembros de EURES, pero disponen de un potencial importante de contribución a la Red EURES. Parece por ello conveniente ofrecerles la oportunidad de convertirse en socios de EURES, sin que sea preciso para ello estar constituidas como agencias de colocación.

La participación de los agentes sociales en la Red EURES contribuye, en particular, al análisis de los obstáculos a la movilidad, así como a la promoción de la movilidad laboral voluntaria de manera equitativa dentro de la Unión, entre otras, en las regiones transfronterizas. Los representantes de los agentes sociales a escala de la Unión deben, por tanto, poder asistir a las reuniones del Grupo de Coordinación establecido en virtud del Reglamento y mantener un diálogo regular con la Oficina Europea de Coordinación, mientras que las organizaciones de empresarios y los sindicatos nacionales deben mantener, en cooperación con la Red EURES facilitada por las Oficinas Nacionales de Coordinación, un diálogo regular con los interlocutores sociales de acuerdo con la legislación y las prácticas nacionales. Los agentes sociales deben poder solicitar convertirse en miembros o socios de EURES tras el cumplimiento de las obligaciones pertinentes con arreglo al Reglamento.

Este real decreto tiene en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional respecto del marco de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas en materia laboral, y en particular su Sentencia 69/2018, de 21 de junio de 2018, que declara inconstitucional y nulo el siguiente inciso del artículo 117.2 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, por el que se da nueva redacción al artículo 21 bis.2 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo: «Esta declaración responsable se presentará ante el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en dos o más comunidades autónomas o utilizando exclusivamente medios electrónicos o por el equivalente de la comunidad autónoma, en el caso de que la agencia pretenda desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad». Declaración que ha de

extenderse al inciso del mismo tenor del artículo 33.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

De acuerdo con esta sentencia, corresponde a las comunidades autónomas, en todo caso, recibir las declaraciones responsables de las entidades que pretendan realizar la actividad de agencia de colocación, incluso en el supuesto de realizar dicha actividad desde centros de trabajo ubicados en dos o más comunidades autónomas o exclusivamente por medios electrónicos. La distribución competencial resultante de esta sentencia se entiende también aplicable al procedimiento de autorización de miembros y socios de EURES en España regulado en este real decreto, por lo que en el mismo se establece que la competencia para dicha autorización corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, estableciéndose como punto de conexión para determinar dicha competencia el territorio de la comunidad autónoma donde esté establecida la sede social de la organización solicitante, con independencia de si van a desarrollar su actividad solo en dicha comunidad autónoma o en varias. Asimismo, se establece que la autorización será única y tendrá validez en todo el territorio español para trabajar en las actividades de la Red EURES.

II

Mediante este real decreto se procede al desarrollo normativo preciso para la aplicación efectiva en España del Reglamento (UE) 2016/589, de 13 de abril de 2016, de acuerdo con la normativa nacional de aplicación, regulando el sistema para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES y el procedimiento para ello, para supervisar sus actividades y comprobar que respetan la legislación aplicable a la hora de aplicar el mencionado Reglamento y, en caso de necesidad, revocar su admisión. Este sistema ha de ser transparente, proporcionado, respetará los principios de igualdad de trato a las organizaciones solicitantes y las garantías procesales y proporcionará vías de recurso suficientes para que la protección jurídica sea eficaz en consonancia con la legislación nacional.

El capítulo I de este real decreto y, siguiendo las referencias establecidas en el citado Reglamento, define los miembros y socios EURES en España. Asimismo, recoge la distinción entre miembro y socio con base en las responsabilidades y tareas que cada uno debe cumplir. Se regula la obligatoriedad de que las organizaciones que deseen convertirse en miembros o socios de EURES en España obtengan la autorización del Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma donde tengan establecida su sede social, independientemente de si desarrollan su actividad solo en dicha comunidad autónoma o en varias. En todo caso, se establece que la autorización será única y tendrá validez en todo el territorio español para trabajar en las actividades de la Red EURES. Se señala que el Servicio Público de Empleo Estatal ejercerá las funciones de Oficina Nacional de Coordinación (ONC) de la Red EURES en España, a los efectos previstos en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y este real decreto. Asimismo se señala la designación de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas como miembros de EURES para las actividades de la Red EURES. En virtud de su designación, los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas ocuparán una posición privilegiada en la Red EURES.

En el capítulo II se regula el régimen jurídico y el desarrollo de la actividad de los miembros y los socios EURES. Se establecen las obligaciones comunes que deben cumplir con carácter general todos los miembros y los socios de EURES en función de las tareas a desarrollar, destacando entre ellas la exigencia de que en su actuación se garantice la gratuidad a las personas trabajadoras por la prestación de servicios, los principios de igualdad, no discriminación en el acceso al empleo y el respeto a la intimidad y dignidad a las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos. Asimismo se recogen las obligaciones de los miembros y los socios de EURES que realicen las tareas de contribuir al conjunto de ofertas de empleo, al conjunto de demandas de empleo y de currículos, y de prestar servicios de apoyo a trabajadores y empresarios.

En el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo se dispondrá de un espacio común para miembros y socios de EURES España, al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada respecto al registro de los miembros y

socios autorizados, los datos de las acciones de seguimiento y evaluación de los miembros y los socios EURES, la comunicación de datos para el ciclo de programación (plan de actividades anual e informe final anual) y la transmisión de las ofertas y demandas de empleo con las que cada socio y miembro contribuirá al portal europeo EURES.

Los Servicios Públicos de Empleo realizarán un seguimiento y evaluación de las actividades de los miembros y los socios de EURES autorizados. En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, capítulo V, la Oficina Nacional de Coordinación garantizará la existencia de procedimientos de recogida de datos relativos a determinadas áreas de actividad de EURES a escala autonómica y nacional. Los miembros y socios EURES recogerán dichos datos mensualmente y los reportarán a la ONC.

Por último, se recoge el derecho de información del que disponen las personas que se inscriban como demandantes de empleo.

El capítulo III regula el procedimiento para la concesión, conversión de socio a miembro o viceversa y la revocación de la autorización. En la iniciación del procedimiento se detalla la información a aportar en la solicitud, la instrucción del mismo, los requisitos para la autorización, de acuerdo con los criterios mínimos comunes recogidos en el anexo I del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y su terminación, estableciéndose un plazo máximo de tres meses para resolver sobre la concesión o denegación de la autorización.

Se especifica que para ser miembro será necesario tener la condición de agencia de colocación.

Se establece que la autorización como miembro o socio de EURES España tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento y evaluación contemplados en el capítulo II. Asimismo, se regula el régimen de revocación de la autorización en el supuesto de que se den las circunstancias previstas en el real decreto.

Por otro lado, por este real decreto se deroga el Real Decreto 379/2015, de 14 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la acción «Tu Trabajo EURES-FSE», por considerarse que desde su puesta en marcha en España, en mayo del 2015, se han desarrollado otros programas de ayudas a la movilidad en Europa, similares a las de la acción «Tu Trabajo EURES-FSE»; promovidos por la Comisión Europea y gestionados por otros países, tales como: «Your first EURES Job», «REACTIVATE» y «European Solidarity Corps». Estos programas tienen mayor dotación económica y modalidades complementarias de ayudas en relación a las de la acción española «Tu Trabajo EURES-FSE». El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España, es socio de estos programas y ofrece toda la información sobre sus características y asesoramiento sobre formas de solicitud, pudiendo apoyar con estas ayudas la movilidad de los trabajadores españoles que lo deseen y cumplan los requisitos establecidos en los mismos. Por tanto, para evitar duplicidades se considera conveniente dejar sin efecto la acción «Tu Trabajo EURES-FSE».

Este real decreto da un reconocimiento a las entidades asociadas en este momento como parte de un Acuerdo de Cooperación EURES Transfronterizo en España. Estas entidades podrán solicitar ser miembros o socios EURES. No obstante, estas entidades podrán seguir desarrollando su actividad como se describa en el citado Acuerdo y excepcionalmente podrán ser autorizados como socios EURES siempre que el Servicio Público de Empleo correspondiente sea conocedor de su experiencia y cumplimiento de funciones y obligaciones.

En el proceso de elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas; ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

El presente real decreto cumple con los principios de buena regulación, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En concreto, la necesidad y eficacia de la norma viene justificada por la obligación de desarrollo que impone a cada Estado Miembro el Derecho de

la UE, reforzando igualmente el principio de seguridad jurídica. Esta norma constituye el desarrollo normativo necesario para la aplicación efectiva en España del Reglamento (UE) 2016/589, de 13 de abril de 2016.

De la misma manera, se dicta en virtud de los establecido en el artículo 3, «Planificación y ejecución de la política de empleo», del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que establece que corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y previo informe de este Ministerio a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento del empleo, protección por desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha ordenación, todo ello sin perjuicio de las competencias que en materia de extranjería corresponden al Ministerio del Interior, y al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral que le atribuye el artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de marzo de 2019,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto regular el sistema y procedimiento nacional para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES en España, de acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 y la Decisión de ejecución (UE) 2017/1255 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES.

Artículo 2. *Definición de los miembros y los socios de EURES en España.*

1. A efectos de lo previsto en esta norma y conforme al Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, se entenderá por miembros y socios de EURES en España aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, incluidos los interlocutores sociales, que hayan sido autorizadas mediante el Sistema Nacional de Admisión de EURES España, cumplan todos los criterios y requisitos establecidos y participen en la Red EURES realizando las funciones previstas, de conformidad con dicho Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y con este real decreto.

2. Cualquier organización establecida legalmente en España podrá solicitar ser miembro o socio de EURES, con sujeción a las condiciones que figuran en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y al Sistema Nacional de Admisión que se regula en este real decreto, siempre que se comprometan a cumplir las obligaciones que les incumben y desarrollar, en el caso de los miembros todas las tareas a que hace referencia el artículo 12.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y en el caso de los socios una o dos de las tareas enumeradas en dicho artículo 12.2.

3. A estos efectos, los miembros y los socios de EURES en España contribuirán a la Red EURES en lo concerniente a las tareas para las que hayan sido admitidos y cumplirán con

sus demás obligaciones a tenor del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y de este real decreto, asumiendo con carácter general las responsabilidades de los miembros y los socios de EURES establecidas en el artículo 12 de dicho Reglamento.

En particular, de acuerdo con el artículo 12.2 del Reglamento, los miembros de EURES España participarán en la Red EURES, lo que incluye el cumplimiento de todas las tareas siguientes, y los socios de EURES España participarán en la Red EURES, lo que incluye el cumplimiento de una o dos de las tareas que se enumeran:

a) Contribuir al conjunto de ofertas de empleo, de conformidad con el artículo 17, apartado 1, letra a) del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

b) Contribuir al conjunto de demandas de empleo y de currículos, de conformidad con el artículo 17, apartado 1, letra b), del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

c) Prestar servicios de apoyo a trabajadores y empresarios conforme a los artículos 23 y 24, artículo 25, apartado 1, artículo 26 y, en su caso, artículo 27 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

Artículo 3. *Autorización de miembros o de socios de EURES en España, que no sean Servicios Públicos de Empleo.*

1. Las organizaciones que deseen convertirse en miembros o socios de EURES en España en las condiciones establecidas en el presente real decreto, deberán obtener la autorización del Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma donde tengan establecida su sede social.

2. La autorización para ser miembro o socio de EURES en España será única y tendrá validez en todo el territorio español para trabajar en las actividades de la Red EURES.

3. La información relativa a las autorizaciones concedidas a los miembros y los socios de EURES en España, al objeto de que pueda ser conocida tanto por los Servicios Públicos de Empleo como por la ciudadanía, así como para su incorporación a la Red EURES por parte de la Oficina Nacional de Coordinación, quedará integrada en un espacio EURES destinado a miembros y socios de EURES en España, del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo establecido en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 4. *Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal ejercerá las funciones de Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España a los efectos previstos en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y en este real decreto.

2. Son responsabilidades de la Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España las siguientes:

a) Organizar los trabajos relativos a la Red EURES en España, que incluirá garantizar la transferencia coordinada al portal EURES de información sobre las ofertas y demandas de empleo, así como sobre los CV, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, a través de un único canal coordinado.

b) Cooperar con los Estados miembros y la Comisión en lo que respecta a la compensación dentro del marco establecido en el capítulo III del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, sobre la Plataforma Informática común.

c) Proporcionar información a la Oficina Europea de Coordinación sobre discrepancias entre el número de ofertas de empleo notificadas y el número total de ofertas de empleo a escala nacional.

d) Coordinación de las acciones llevadas cabo dentro de España, junto con otros Estados miembros, con arreglo a lo dispuesto en el capítulo V del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 sobre Intercambio de Información y Ciclo de Programación.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España, organizará la aplicación en España de las actividades horizontales de apoyo prestadas por la Oficina Europea de Coordinación previstas en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, si procede en estrecha cooperación con esta última y con otras Oficinas Nacionales de Coordinación. Las actividades horizontales de apoyo incluirán, en particular:

a) A efectos de publicación, en particular en el portal EURES, la recogida y validación de información actualizada sobre miembros y socios de EURES en España, sus actividades y el alcance de los servicios de apoyo que prestan a los trabajadores y los empleadores.

b) La realización de actividades de formación preparatoria relativa al funcionamiento de EURES, la selección del personal para participar en el programa de formación común y en las actividades de aprendizaje mutuo.

c) La recogida y el análisis de los datos relativos a los artículos 31 y 32 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, sobre programación, incluyendo la elaboración anual de los programas de trabajo relativos a las actividades de la Red EURES y recogida y análisis de datos.

4. El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de EURES en España, a efectos de publicación, en particular en el portal EURES, en interés de los trabajadores y de los empresarios, dará a conocer, actualizará periódicamente y difundirá con la debida antelación la información y orientación disponibles a escala nacional sobre la situación en España por lo que atañe a:

a) Las condiciones de vida y de trabajo, con inclusión de información general sobre seguridad social y pago de impuestos.

b) Los procedimientos administrativos pertinentes en relación con el empleo y las normas que sean aplicables a los trabajadores en el momento de aceptar un empleo.

c) El marco normativo en España en materia de períodos de aprendizaje y de prácticas y las normas e instrumentos existentes en la Unión.

d) El acceso a la formación profesional, sin perjuicio del artículo 17.2.b) del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

e) La situación de los trabajadores fronterizos, en particular en las regiones transfronterizas.

f) La asistencia después de la contratación en general y la información sobre el modo de obtener dicha asistencia dentro de la Red EURES, y cuando se disponga de tal información, fuera de la misma.

En su caso, la Oficina Nacional de Coordinación podrá dar a conocer y difundir la información en colaboración con otras redes y servicios de información y asesoramiento, y con organismos pertinentes a escala nacional, tales como Your Europe, Solvit, la Red Enterprise Europe y las ventanillas únicas, mencionados en el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores. Además, la Oficina Nacional de Coordinación colaborará en la difusión y asesoramiento con redes de información de otros Ministerios, Consejerías de Embajadas en países europeos, agentes sociales, colegios profesionales, departamentos de información y orientación de centros de formación, cámaras de comercio y organizaciones que trabajan de forma habitual con los Servicios Públicos de Empleo.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España, intercambiará con el resto de Oficinas Nacionales de Coordinación en Europa la información sobre los mecanismos y las normas a que se refiere el artículo 17.5 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, así como sobre las normas relativas a la seguridad y la protección de los datos que sean pertinentes para la plataforma informática común. Cooperarán entre ellas y con la

Oficina Europea de Coordinación, en particular con respecto a las reclamaciones y a las ofertas de empleo que se considera que no cumplen con las normas aplicables con arreglo a la legislación nacional.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España, prestará apoyo general a los miembros y socios de EURES en lo que respecta a la colaboración con sus homólogos de otros Estados miembros, lo que incluirá el asesoramiento a los miembros y socios de EURES sobre el modo de tratar las reclamaciones en relación con ofertas de empleo y contrataciones a través de EURES, así como sobre la cooperación con las autoridades públicas competentes. Si la Oficina Nacional de Coordinación dispone de la información, los resultados de los procedimientos de reclamación se transmitirán a la Oficina Europea de Coordinación.

7. El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España, promoverá la colaboración con las partes interesadas, como los interlocutores sociales, los servicios de orientación profesional, los centros de formación profesional y las universidades, las cámaras de comercio, los servicios sociales y las organizaciones que representan a grupos vulnerables en el mercado de trabajo y las organizaciones que participan en programas de aprendizaje y de períodos de prácticas.

8. El Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina de Coordinación de la Red EURES en España, de acuerdo con el artículo 16.3 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, mantendrá un diálogo periódico con los interlocutores sociales a escala nacional para facilitar la cooperación de la Red EURES con los mismos. Estos interlocutores sociales tendrán derecho a asistir a las reuniones de coordinación anuales de la Red EURES España.

Artículo 5. *Los Servicios Públicos de Empleo como miembros de EURES en España.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, el Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España, ha designado a los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas como miembros de EURES para las actividades de la Red EURES. En virtud de su calidad de miembros de la Red EURES, los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas han de cumplir todas las obligaciones y criterios mínimos comunes previstos para los miembros en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016. En virtud de su designación, los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas ocuparán una posición privilegiada en la Red EURES, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 del citado Reglamento.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal asumirá, en su ámbito de gestión, las funciones de miembro de EURES, así como las atribuidas a los Servicios Públicos de Empleo en este real decreto en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, en tanto no sea objeto de traspaso la gestión de las políticas de activación para el empleo a estas ciudades.

CAPÍTULO II

Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad

Artículo 6. *Régimen jurídico.*

Los miembros y los socios de EURES autorizados desarrollarán su actividad de acuerdo con las previsiones contenidas en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, en el presente real decreto y en las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación. También habrán de cumplir las condiciones establecidas en los acuerdos u otros instrumentos de coordinación que se adopten por los Servicios Públicos de Empleo, así como las instrucciones y procedimientos que determinen los mismos, que habrán de ser objeto de la adecuada publicidad.

Artículo 7. *Gratuidad de la prestación de servicios EURES.*

Todos los servicios EURES prestados por los socios y miembros de EURES serán gratuitos para trabajadores y empresarios, con la excepción de los servicios posteriores a la contratación para ambos y los posibles servicios de apoyo a los empresarios, informando de forma clara y precisa al usuario y al Servicio Público de Empleo correspondiente sobre cualquier posible coste.

Los miembros y, cuando proceda, los socios de EURES podrán prestar de forma directa la asistencia posterior a la contratación a los trabajadores o los empresarios, pudiendo percibir un contraprestación por estos servicios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016. Asimismo, los miembros y socios EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de los servicios de apoyo a los empresarios, tal y como se establece en el artículo 24 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

Artículo 8. *Obligaciones de los miembros y los socios de EURES en función de las tareas a desarrollar.*

1. En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, los miembros y los socios de EURES deberán cumplir las obligaciones comunes establecidas tanto para miembros como para socios y las obligaciones específicas derivadas de las tareas a realizar.

2. Son obligaciones comunes para miembros y socios:

a) Estar previamente autorizados por el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización.

b) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios. Sin perjuicio de lo anterior, los miembros y los socios de EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de servicios de asistencia posterior a la contratación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

c) Garantizar a los empresarios la gratuidad en la prestación de servicios. Sin perjuicio de lo anterior, los miembros y los socios de EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de servicios de asistencia posterior a la contratación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.2 y los servicios de apoyo a los empresarios mencionados en el artículo 24 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

d) Garantizar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, en los términos establecidos en los artículos 33.4.f) y 35 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

e) Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.

f) No subcontratar con terceros la realización de sus tareas como miembros o socios de EURES.

g) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

h) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal.

i) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.

j) Estar sujeta a las actuaciones del control e inspección que lleven a cabo los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.

k) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como socio o miembro de EURES la condición de autorizado y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre. Asimismo deberán emplear la marca de servicio EURES y su logotipo en todas sus actividades relacionadas con la Red EURES y exclusivamente para ellas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

l) Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas, currículos (CV) y ofertas de empleo, así como del resto de actividades y servicios realizados como miembros y socios de EURES autorizados, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos, de forma que permita a Oficina Nacional de Coordinación disponer de toda la información requerida por el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016. Asimismo los sistemas deberán permitir la publicación en el portal EURES de demandas, currículos (CV) y ofertas de empleo, de acuerdo con los procedimientos establecidos para ello.

m) Designar uno o varios puntos de contacto, como oficinas de colocación y contratación, centrales telefónicas e instrumentos de auto-servicio mediante los cuales los trabajadores y los empresarios puedan obtener ayuda, de conformidad con el artículo 12. 4 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016. En el supuesto de agencias de colocación se especificarán, en su caso, los centros de trabajo desde los que realizarán las actividades relacionadas con la Red EURES.

n) Contribuir, a través de la Oficina Nacional de Coordinación, al suministro de la información que proceda en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.6 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

1.º Obtención de información y orientación que deberán publicarse en el portal EURES, de conformidad con el artículo 9.4 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

2.º El intercambio de información a que se refiere el artículo 30 del Reglamento n.º 1296/2013.

3.º El ciclo de programación a que se refiere el artículo 31 del Reglamento n.º 1296/2013, que incluye datos para el Plan de Actividades Anual e Informe Final Anual, considerando necesaria la comunicación a la Oficina Nacional de Coordinación de fechas de eventos con una antelación mínima de un mes, para su difusión.

4.º La recopilación de los datos a que se refiere el artículo 32 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

ñ) Promover activamente, en estrecha cooperación, de conformidad con sus respectivas funciones y responsabilidades, las oportunidades de movilidad laboral dentro de la Unión y tratar de mejorar los medios que permitan a los trabajadores y los empresarios beneficiarse de una movilidad equitativa y aprovechar dichas oportunidades a escala de la Unión, nacional, regional y local, también en el plano transfronterizo, de conformidad con el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

o) Los miembros y socios que cooperen con organizaciones que no participan en la Red EURES no podrán imponerles obligaciones ni conferirles derechos a dichas organizaciones.

p) Velar por que el portal EURES sea claramente visible y fácilmente utilizable en todos los portales de búsqueda de empleo que administran a escala central, regional o local, y que dichos portales tengan un enlace al portal EURES, de acuerdo con el artículo 18.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

q) Velar por que su personal que participa en la Red EURES pueda acceder fácilmente a todas las ofertas de empleo, demandas de empleo y currículos (CV) publicados en el portal EURES, de acuerdo con el artículo 18.3 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

r) Ayudar, previa solicitud, a los trabajadores y los empresarios que recurran a sus servicios a registrarse en el portal EURES, de acuerdo con el artículo 20.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

s) Asegurarse de que los trabajadores y empresarios que recurran a sus servicios dispongan de acceso a información general acerca del modo, momento y lugar en que podrán actualizar, revisar y suprimir los datos relativos a su registro en el portal EURES de acuerdo con el artículo 20.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

3. Es obligación de los miembros y, cuando proceda, de los socios de EURES, que realicen la tarea de contribuir al conjunto de ofertas de empleo, aportar de forma gratuita, para fines del portal EURES, todas las ofertas de empleo que publiquen, de conformidad con los artículos 12.3 y 17.1.a) del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, así como velar por que las ofertas de empleo estén sujetas a la legalidad vigente.

Cuando los Servicios Públicos de Empleo publiquen los datos relativos a una oferta de empleo en el portal EURES, podrán excluir:

a) Las ofertas de empleo que, debido a su naturaleza o a las normas nacionales, solo estén disponibles para los ciudadanos de un país determinado.

b) Las ofertas de empleo relacionadas con categorías de períodos de aprendizaje o de prácticas que, teniendo principalmente un componente de formación, formen parte de los sistemas educativos nacionales o que cuenten con financiación pública como parte de las políticas activas del mercado de trabajo de los Estados miembros.

c) Otras ofertas de empleo, como parte de las políticas activas del mercado de trabajo.

4. Es obligación de los miembros y, cuando proceda, de los socios de EURES que realicen la tarea de contribuir al conjunto de demandas de empleo y de currículos (CV), la de aportar de forma gratuita para fines del portal EURES, todas las demandas de empleo y currículos (CV) respecto a los cuales el trabajador haya dado su consentimiento para que esta información aparezca en el portal EURES, de conformidad con los artículos 12.3 y 17, apartados 1.b), 3 y 4 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, como norma específica en materia de protección de datos.

5. Son obligaciones de los miembros y, cuando proceda, de los socios de EURES que realicen la tarea de prestar servicios de apoyo a trabajadores y empresarios, conforme a los artículos 12, 23 y 24, artículo 25, apartado 1, artículo 26 y, en su caso, artículo 27 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 las siguientes:

a) Garantizar el acceso a los servicios de apoyo de todos los trabajadores y empresarios que soliciten su asistencia.

b) Establecer un acceso efectivo a los servicios de apoyo, no solo garantizando que dichos servicios estén disponibles a petición explícita de un trabajador o empresario concretos, sino también facilitando, cuando proceda, por iniciativa propia, información sobre EURES a los trabajadores y empresarios con ocasión de su primer contacto y ofreciendo de forma proactiva asistencia en este ámbito durante todo el proceso de contratación.

c) Indicar claramente a los trabajadores y a los empresarios, a través de sus canales de información, la gama de servicios que prestan, así como las modalidades y condiciones de acceso a los mismos. Dicha información se publicará en el portal EURES. Todo ello de acuerdo con el artículo 21.5 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

d) Facilitar a los trabajadores y a los empresarios información básica relativa al portal EURES, incluida la base de datos de demandas de empleo y de currículos e información básica relativa a la Red EURES España, incluidos los datos de contacto de los miembros y socios de EURES pertinentes en el plano nacional, información sobre los canales de contratación que emplean (servicios electrónicos, servicios personalizados, localización de los puntos de contacto) y los enlaces electrónicos pertinentes, de un modo accesible y sencillo, así como remitir, cuando proceda, a los trabajadores y a los empresarios a otro miembro o socio de EURES, de acuerdo con el artículo 22.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

e) Proporcionar, a instancias de un trabajador, información y orientación sobre las oportunidades de empleo individuales y, en particular, ofrecerle los siguientes servicios de apoyo, de acuerdo con el artículo 23.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016:

1.º Información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino, o referencia a dicha información.

2.º Orientación y asistencia en relación con la obtención de la información a que hace referencia el artículo 9.4 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

3.º Cuando proceda, asistencia en la redacción de las demandas de empleo y los currículos, a fin de garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos a que se refieren los artículos 17.8 y 19.6 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y asistencia para su introducción en el portal EURES.

4.º Cuando proceda, estudiar la posibilidad de una colocación dentro de la Unión como parte de un plan de acción individual, o respaldar la elaboración de un plan de movilidad individual como medio para conseguir una colocación dentro de la Unión.

5.º En su caso, remitir al trabajador a otro miembro o socio de EURES.

f) Proporcionar, previa solicitud razonable de un trabajador, asistencia complementaria y otros servicios adicionales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

g) Proporcionar, previa solicitud de un empresario, información y orientación sobre las oportunidades de contratación y, en particular, ofrecerle los siguientes servicios de apoyo a los empresarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016:

1.º Información sobre normas específicas relativas a la contratación desde otro Estado miembro y sobre los factores que puedan facilitar dicha contratación.

2.º Cuando proceda, información y asistencia en la redacción de los requisitos individuales del puesto en una oferta de empleo, así como para garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos a que se refieren los artículos 17.8 y 19.6 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

h) Proporcionar, previa solicitud de un empresario y cuando exista una probabilidad razonable de contratación en la Unión, asistencia complementaria y otros servicios adicionales, teniendo presentes las necesidades del empresario. Asimismo, previa petición, los miembros, y en su caso los socios, de EURES prestarán una orientación individual para la formulación de requisitos para las ofertas de empleo. Todo ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.3 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

i) Facilitar, previa solicitud de un trabajador o de un empresario, los siguientes servicios de asistencia posterior a la contratación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016:

1.º Información general sobre la asistencia posterior a la contratación, como la formación en materia de comunicación intercultural, cursos de idiomas y apoyo con miras a la integración, incluida la información general relativa a las oportunidades de empleo para los miembros de la familia del trabajador.

2.º En lo posible, los datos de contacto de las organizaciones que ofrezcan asistencia posterior a la contratación.

Los miembros y, cuando proceda, los socios de EURES podrán prestar de forma directa la asistencia posterior a la contratación a los trabajadores o los empresarios, pudiendo percibir un contraprestación por estos servicios, debiendo informar de forma clara y precisa sobre cualquier posible coste.

j) Remitir, a petición de un trabajador o de un empresario, las peticiones de información específica sobre los derechos en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad a las autoridades nacionales competentes y, en su caso, a otros organismos apropiados en el plano nacional que apoyen a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos en el marco de la libre circulación, incluidos los mencionados en el artículo 4 de la

Directiva 2014/54/UE, de 16 de abril de 2014, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

k) En caso de que, en regiones transfronterizas, miembros o socios de EURES participen en estructuras específicas de cooperación y de servicio, como las asociaciones transfronterizas, facilitarán a los trabajadores y empresarios fronterizos información relacionada con la situación particular de los trabajadores fronterizos que sea pertinente para los empresarios en tales regiones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

Artículo 9. *Espacio EURES de los miembros y socios de EURES en España en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.*

1. Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo se dispondrá de un espacio común para miembros y socios de EURES en España, al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, en tanto que Oficina Nacional de Coordinación de EURES en España, y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas respecto a:

a) Registro de los miembros y los socios de EURES autorizados. El Servicio Público de Empleo Estatal, en tanto que Oficina Nacional de Coordinación de EURES en España, deberá facilitar un sistema de registro con la relación de los miembros y los socios EURES en España, al objeto de que pueda ser conocida por todos los Servicios Públicos de Empleo y por la ciudadanía. A estos efectos, esta relación será comunicada y actualizada por los distintos Servicios Públicos de Empleo y estará accesible en las web del Sistema Nacional de Empleo.

b) Realizar por los miembros y socios de EURES el suministro de información periódica contemplada en el artículo 8.2.l), incorporando para ello los datos de las acciones de seguimiento y análisis establecidos en el artículo 10 de este real decreto.

c) La comunicación de datos necesarios para la realización del plan de actividades anual e informe final anual según establece artículo 31 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

2. La transmisión de las ofertas y demandas de empleo con las que cada socio y miembro contribuirá al portal europeo EURES, se realizará a través del Servicio Público de Empleo correspondiente para posteriormente transferirlas a través de un único canal coordinado, tal y como establece el artículo 18.4 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, considerando lo siguiente:

a) La Oficina Nacional de Coordinación dispondrá de los mecanismos adecuados y las normas necesarias para garantizar la calidad intrínseca y técnica de los datos relativos a las ofertas de empleo, demandas de empleo y currículos, acorde a las especificaciones del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

b) La Oficina Nacional de Coordinación velará por que quede garantizada la trazabilidad de los datos a efectos del control de su calidad.

c) A fin de permitir la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo y los currículos, la Oficina Nacional de Coordinación velará por que se facilite la información con arreglo a un sistema uniforme y de manera transparente.

3. El Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma correspondiente velará por que las organizaciones autorizadas como miembros y socios que actúen bajo su responsabilidad, cuenten con un enlace claramente visible al portal EURES en todos los portales de internet que administren.

Artículo 10. *Seguimiento y análisis.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo realizarán el seguimiento y análisis de las actividades de los miembros y los socios de EURES autorizados.

Los Servicios Públicos de Empleo llevarán a cabo la debida coordinación de estas acciones de seguimiento y análisis a través de la Oficina Nacional de Coordinación de EURES en España.

2. La Oficina Nacional de Coordinación garantizará la existencia de procedimientos de recogida de datos relativos a las siguientes áreas de actividad de EURES realizadas a escala autonómica y nacional, de acuerdo con el artículo 32.1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016:

a) Información y orientación proporcionadas por los miembros y socios de la Red EURES España, sobre el número de contactos con los trabajadores y empresarios,

b) resultados en materia de empleo, incluidas las colocaciones y contrataciones resultantes de las actividades de EURES en el estado miembro y en otros estados miembros y en el número de ofertas de empleo, demandas de empleo y currículos tratados y procesados por los miembros y socios de EURES y,

c) resultados sobre la satisfacción de los clientes con la Red EURES, obtenidos en particular a través de encuestas.

Dicha recogida de datos se llevará a cabo a través del Performance Measurement System (PMS), o Sistema de Medición de Resultados de EURES, que se utilizará, entre otras funciones, para la recogida, el intercambio y el análisis conjunto de información a que hace referencia el artículo 30 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

Los miembros y socios de EURES recogerán los datos mensualmente y los reportarán a la Oficina Nacional de Coordinación a través del Espacio EURES contemplado en el artículo 9.

CAPÍTULO III

Procedimiento para la concesión de autorización, conversión de socio a miembro o viceversa y extinción de la autorización de la condición de miembros y socios de EURES en España

Artículo 11. *Iniciación del procedimiento de autorización.*

1. La concesión de la autorización bien como miembros, bien como socios de EURES en España se iniciará con la presentación de solicitud, sin necesidad de convocatoria, haciendo constar los siguientes datos:

a) Identificación de la organización solicitante.

b) Denominación de la entidad.

c) Domicilio de la sede social de la entidad.

d) Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

e) Ubicación de los centros de trabajo desde donde va a realizar su actividad. Las entidades que realicen su actividad utilizando para ello exclusivamente medios electrónicos deberán indicar los datos de su sede social.

f) En su caso, identificación como agencia de colocación con transferencia de datos de intermediación efectiva, en cada uno de los últimos doce meses anteriores a la fecha de la solicitud para solicitantes de la categoría de miembros EURES, así como de los socios que vayan a acceder a las tareas especificadas realizando actuaciones de intermediación que requieran tener la condición de agencia de colocación.

2. La solicitud se cumplimentará en formato electrónico en el modelo que estará disponible en las webs de los Servicios Públicos de Empleo. Esta solicitud se presentará exclusivamente a través de los medios electrónicos establecidos e irá dirigida al órgano competente del Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma a la que corresponda conceder la autorización, según lo dispuesto en el artículo 3 de este real decreto.

3. Documentos que acompañan a la solicitud:

a) Memoria-proyecto técnico y de gestión, que contendrá, al menos, los siguientes apartados:

1.º Tareas a desarrollar, bien como miembro o como socio de la Red EURES en España, de acuerdo con lo establecido en los artículos 2 y 8 de este real decreto. En el supuesto de prestación de los servicios de apoyo previstos en el artículo 2.3.c) de este real decreto,

relación y descripción de los servicios a prestar a trabajadores y empresarios, sus modalidades, condiciones de acceso a los mismos y el coste, en su caso, para los empresarios. Así como modalidades, actividades y los costes de la asistencia posterior a la contratación a los trabajadores o los empresarios.

2.º Ubicación y descripción del centro o centros, o puntos de contacto desde donde vaya a desarrollarse su actuación, especificando si es presencial o telemática.

3.º Dotación de personal suficiente en número y capacidades técnico-lingüísticas para las correspondientes tareas que deban llevarse a cabo y compromiso de garantizar las normas de calidad y formación para esos recursos humanos.

4.º Descripción de los sistemas informáticos compatibles con los de los Servicios Públicos de Empleo que serán adecuados a los determinados en el artículo 9.

b) Declaración responsable, en el modelo que se determine, en la que conste que la entidad solicitante cumple los requisitos establecidos en el artículo 13 de este real decreto.

4. Cuando la solicitud no cumpliese los requisitos exigidos en el artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o no se acompañasen los documentos citados en el apartado anterior, se requerirá a la entidad para que proceda a la subsanación de la falta o a la aportación de los documentos en cuestión, en un plazo de diez días hábiles, indicándole que, de no hacerlo así, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de dicha ley.

Artículo 12. *Instrucción del procedimiento.*

La instrucción del procedimiento de concesión de la autorización se efectuará conforme establece el capítulo IV del título IV de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, siendo el servicio público de empleo competente para ello el establecido conforme al artículo 3 de este real decreto.

Artículo 13. *Requisitos.*

Para ser autorizados como miembros o, en su caso, socios de EURES, las entidades solicitantes habrán de cumplir al menos los siguientes requisitos, considerando los criterios mínimos comunes establecidos en el anexo I del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y lo establecido en este real decreto:

a) Comprometerse a disponer de mecanismos y procedimientos adecuados para verificar y garantizar el pleno respeto de las normas laborales y los requisitos legales teniendo en cuenta los sistemas de concesión de licencias y los regímenes de autorización existentes en materia de servicios de empleo distintos de los Servicios Públicos de Empleo a la hora de prestar los servicios, incluida la legislación aplicable en materia de protección de datos y, en su caso, de los requisitos y las normas relativos a la calidad de los datos sobre ofertas de empleo. A estos efectos, para ser autorizadas como miembros de EURES, las entidades solicitantes deberán tener la condición de agencia de colocación conforme a la normativa vigente, siendo obligatorio que haya realizado transferencia efectiva de datos de intermediación en los últimos doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.3 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre. Asimismo deberán tener la condición de agencia de colocación, en los términos señalados anteriormente, los socios de EURES que realicen tareas de intermediación laboral.

b) Demostrar idoneidad y capacidad para ofrecer los servicios en materia de compensación o los servicios de apoyo, así como capacidad e idoneidad para remitir a los trabajadores y empresarios a otros miembros o socios de EURES o a organismos con experiencia en materia de libre circulación de los trabajadores. A estos efectos, deberán disponer de solvencia técnica suficiente para desarrollar las actividades a realizar, lo que implica disponer de metodología de actuación adecuada, y experiencia en la prestación de servicios de apoyo a trabajadores y empresarios. Se justificará en la memoria especificada en el artículo 11.3.a) de este real decreto.

c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.

d) Estar debidamente constituida e inscrita en el registro correspondiente, en el caso de tratarse de una persona jurídica.

e) No hallarse incursa en circunstancia alguna de las que prohíben contratar con la Administración, conforme a lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

f) Tener capacidad para prestar servicios a través de canales múltiples, incluido, al menos, acceso a un sitio de internet/una sede electrónica de la organización.

g) Suscribir el compromiso expreso de adhesión al principio de la prestación de servicios gratuitos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.

h) Tener capacidad y comprometerse a llevar a cabo una transmisión puntual y fiable de los datos conforme a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y en el artículo 9 de este real decreto dedicado al espacio EURES de los miembros y socios de EURES en España.

i) Comprometerse a cumplir las normas técnicas y los formatos de compensación e intercambio de información establecidos en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, y en este real decreto.

j) Tener capacidad y comprometerse a contribuir a la programación y presentación de informes a la Oficina Nacional de Coordinación y de facilitar a dicha Oficina información sobre la prestación de los servicios y los resultados obtenidos con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y en este real decreto.

k) Comprometerse a garantizar la atribución de recursos humanos suficientes para las correspondientes tareas que deban llevarse a cabo, asegurando que tienen las competencias lingüísticas necesarias para trabajar en la movilidad laboral europea.

l) Comprometerse a garantizar normas de calidad para el personal e inscribir al personal para los módulos pertinentes del programa común de formación EURES contemplado en artículo 8.1.a), inciso iii) del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

m) Comprometerse a emplear la marca de servicio EURES únicamente para los servicios y actividades relativos a la Red EURES.

Artículo 14. *Terminación del procedimiento.*

1. El Servicio Público de Empleo autonómico competente en los términos del artículo 3 de este real decreto, notificará la resolución concediendo o denegando la autorización en el plazo máximo de tres meses.

2. A efectos de poder valorar la concesión de la autorización o su denegación, los Servicios Públicos de Empleo tendrán en cuenta que la entidad solicitante cumple las obligaciones establecidas en el capítulo II de este real decreto y los requisitos establecidos en el artículo 13 del mismo.

Por lo tanto, la admisión de organizaciones que vulneren las normas laborales y los requisitos legales aplicables, en particular los relativos a la remuneración y las condiciones de trabajo, podrá ser denegada o revocada. La Oficina Nacional de Coordinación informará a la Oficina Europea de Coordinación tanto de las admisiones de miembros y socios de EURES en España, como de las denegaciones de admisión, la cual transmitirá dicha información a las demás Oficinas Nacionales de Coordinación, según el artículo 11 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.

3. El vencimiento del plazo máximo señalado en el apartado primero sin haberse notificado la resolución expresa supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.

4. Contra la resolución que ponga fin al procedimiento de autorización, podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos en la normativa de aplicación por la administración competente para resolver.

Artículo 15. *Vigencia de la autorización.*

La autorización como miembro o socio de EURES en España tendrá una vigencia indefinida. A estos efectos, y sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento y análisis

contemplados en el capítulo II, los Servicios Públicos de Empleo comprobarán que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento, y que no concurre ninguna de las causas para su revocación previstas en el artículo 17 de este real decreto.

Artículo 16. *Conversión de socio a miembro o viceversa.*

En el supuesto de que un miembro o socio autorizado para desarrollar su actividad pretenda cambiar sus actuaciones, será de aplicación para conceder la autorización por el servicio público de empleo competente, previa solicitud de la entidad, lo establecido en el artículo 11, a excepción de lo previsto en su apartado 3.b), y en los artículos 12 y 14 de este real decreto.

Artículo 17. *Revocación de la autorización.*

1. La autorización podrá revocarse:

a) Por incumplimiento por parte de los miembros o socios EURES de cualquiera de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente establecidos.

En lo referente a la obligación de envío de información indicada en el artículo 8.2.l) de este real decreto, se entenderá como incumplimiento bien la falta de envío y/o bien el envío de informes vacíos, sin datos positivos, en relación con la información sobre demandas, currículos (CV), ofertas de empleo, así como del resto de actividades y servicios realizados, durante tres meses consecutivos o durante cuatro meses no consecutivos en el período de seis meses consecutivos.

b) Por inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a la declaración responsable, descubierta tras la concesión de la autorización.

c) Por renuncia o cierre de los centros de trabajo.

d) Por pérdida de la condición de agencia de colocación.

2. La declaración de revocación se efectuará por resolución motivada del órgano competente autonómico, previa comunicación al miembro o socio del acuerdo adoptado por el mismo, concediéndose el correspondiente trámite de audiencia. Contra dicha resolución podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos legalmente.

En caso de revocación de la admisión debido al incumplimiento de estas normas y requisitos, el Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación EURES en España, informará a la Oficina Europea de Coordinación, la cual transmitirá dicha información a las demás Oficinas Nacionales de Coordinación de la Red EURES.

El miembro o socio de EURES asumirá las responsabilidades que se pudieran derivar, en su caso, frente a sus usuarios, a consecuencia de dicha extinción o revocación.

3. Una entidad que haya visto revocada su condición de miembro o socio EURES podrá solicitar la readmisión una vez transcurrido un periodo mínimo de seis meses. En tal caso, la solicitud se acompañará de una Memoria-proyecto técnico y de gestión para el ámbito solicitado en la que quede de manifiesto la superación de la causa que motivó la extinción o revocación de la autorización, quedando exonerada del resto de requisitos expresados en el artículo.

Disposición transitoria única. *Entidades que, a la entrada en vigor de este real decreto, participen en calidad de asociadas en un acuerdo de Cooperación EURES Transfronterizo en España.*

Las entidades que, a la entrada en vigor de este real decreto, participen en calidad de asociadas en un acuerdo de Cooperación EURES Transfronterizo en España, podrán solicitar ser miembros o socios EURES en el plazo de doce meses desde dicha fecha de entrada en vigor. Estas entidades podrán seguir desarrollando su actividad en la forma dispuesta/descrita en el Acuerdo.

Excepcionalmente, y en atención a la experiencia previa dentro de la Red EURES, estas entidades podrán ser designadas como socios de EURES en España competentes en el marco del correspondiente Acuerdo de Cooperación EURES Transfronterizo en España, sin necesidad de someterse al procedimiento de autorización establecido en el capítulo III de

este real decreto, y siempre que cumplan con las obligaciones establecidas para los socios de EURES en España, en el artículo 8, y concurran los requisitos previstos en el artículo 13.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 379/2015, de 14 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la acción «Tu Trabajo EURES-FSE».

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el apartado 7 del artículo 149.1 de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta a la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 19

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 292, de 7 de diciembre de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-20185

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo (en adelante, e indistintamente, Sistema Nacional de Empleo o SNE) será la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, e indistintamente, Estrategia Española de Activación para el Empleo o EEAE), junto con los Planes Anuales de Política de Empleo (en adelante, PAPE) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SISPE). Asimismo indica que, en el ejercicio de las competencias definidas en su artículo 3.1 y en el artículo 10.1, el Gobierno aprobará la Estrategia a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que en ella se reflejarán las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios.

La Estrategia se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, se consultarán los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

Transcurridas las dos primeras décadas del siglo XXI se hacen patentes las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, sus efectos sobre el empleo y sobre condiciones de vida de las personas. Estos cambios profundos suscitan un amplio debate que se extiende a todos los ámbitos de la interlocución política, económica y social.

Dentro de esta reflexión global de lo que debe ser una evolución inteligente, sostenible e integradora de los mercados de trabajo, que requieren un nuevo impulso del diálogo social y la necesidad de adaptar la regulación laboral, la reforma de las políticas activas de empleo representa una necesidad para el país. Por una parte, porque las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la

dependencia de las medidas de protección, al tiempo que deben acompañar el necesario proceso de transformación productiva.

En concreto, para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. La nueva Estrategia incorpora la perspectiva de género en todas las dimensiones de la misma.

El Gobierno de España ha situado la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades la modernización de estas políticas y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, y el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo, inspiran la nueva Estrategia. Unas políticas activas coherentes con el proceso de transformación productiva, orientadas a resultados, sostenidas sobre el apoyo y el aumento de las capacidades de los servicios públicos de empleo y con una nueva gobernanza reforzada.

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19, el 11 de marzo de 2020, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision – CID), de 13 de julio de 2021.

Los proyectos que constituyen dicho Plan permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID 19 y, además, una transformación hacia una estructura más resiliente que afronte con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En la política palanca VIII. «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se encuadra el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», liderado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en cuyas iniciativas tractoras prioritarias de reforma estructural participa el Servicio Público de Empleo Estatal.

Dicho Componente tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Precisamente una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica para los cuatro próximos años. Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 que se aprueba por este real decreto se procede a dar cumplimiento a la implementación de esta actuación, concretamente del compromiso del hito 334 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta normativa se ajusta a los principios de gestión específicos del PNRTR establecidos en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y a lo establecido en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

A partir de un diagnóstico compartido, la Estrategia determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Cumple, por tanto, un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo, en tanto que corresponde a los distintos agentes que constituyen el Sistema Nacional de Empleo determinar las actuaciones concretas a desarrollar para alcanzar los objetivos estructurales y estratégicos fijados en la propia Estrategia, en el marco de los principios y con los recursos que ésta también prevé.

Finalizada la vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, procede, en sustitución de ella, la aprobación mediante este real decreto de una nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que se extenderá al periodo 2021-2024.

En esta nueva Estrategia, la evaluación se concibe como un eje vertebrador, a través de un modelo integrado de seguimiento y evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible.

La crisis económica y social derivada de la pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva y esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad.

En este nuevo contexto, las políticas activas de empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las políticas de empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las políticas activas para la creación y mejora de la empleabilidad no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica

en la estrategia de transformación del país. Esta voluntad política, social y económica de impulso y mejora de las políticas activas de empleo debe concretarse a nivel presupuestario y plasmarse en los instrumentos de planificación estratégica, específicamente en esta nueva Estrategia.

Esta nueva Estrategia 2021-2024, determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

En aras de la consecución de este fin, la Estrategia establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales de Política de Empleo.

En primer lugar, la Estrategia establece unos objetivos estratégicos que incluyen, a su vez, objetivos específicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Esta estructura facilita la planificación estratégica y temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo e invita a compartir la visión global para su impulso.

En concreto, se han formulado cinco objetivos estratégicos como son, el enfoque centrado en las personas y en las empresas, la coherencia con la transformación productiva, la orientación hacia resultados, la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

En segundo lugar, los objetivos específicos, incluidos en los objetivos estratégicos, facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. A su vez, los objetivos específicos se agruparán entorno a cinco ejes diferenciados y complementarios.

En tercer lugar, los ejes complementarios, configurados desde una perspectiva estratégica, conforman, junto con los objetivos estratégicos y específicos una estructura idónea para encuadrar las nuevas políticas activas de empleo. Cabe mencionar que, en ellas se han incluido de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad, este trabajo será soporte para la elaboración del Libro Blanco del Empleo y la Discapacidad que pondrá en marcha el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la mano del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con las comunidades autónomas, los interlocutores sociales y las entidades representativas del sector.

Asimismo, esta Estrategia plurianual requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia.

La evaluación por tanto es un eje vertebrador de esta nueva Estrategia que cambiará el paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible. Asimismo, se impulsará la transparencia de datos y puesta a disposición de los mismos para entidades de investigación y universidades con el fin de facilitar evaluaciones externas al Sistema Nacional de Empleo.

Sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los servicios públicos de empleo autonómicos en su ámbito territorial, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en el seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo, en el seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo y en evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y de sus diferentes instrumentos.

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, corresponde al Gobierno, en el ejercicio de las competencias definidas en el artículo 3.1 y en el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley de Empleo, la cual se lleva a cabo mediante

este real decreto, que ha sido sometido a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El real decreto se ha elaborado conforme a los principios que establece el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de necesidad y eficacia, puesto que la norma está justificada por las razones de interés general anteriormente enunciadas, resulta el instrumento más indicado para los intereses que se persiguen y el texto refundido de la Ley de Empleo, prevé la aprobación de la Estrategia; proporcionalidad al contener la regulación imprescindible para atender las necesidades que pretende cubrir, una vez constatado que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos o que impongan menos obligaciones a sus destinatarios; seguridad jurídica, ya que es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea.

Por lo demás, la norma también es coherente con los principios de eficiencia, ya que la iniciativa normativa evita cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos. Se cumple también con el principio de transparencia, al haberse garantizado la participación en su elaboración siendo una norma de general conocimiento y pudiendo ser objeto de los recursos que contra la misma procedan.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2021,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.*

Se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que constituye el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado cuyo texto se incluye a continuación.

Disposición adicional primera. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021. Así, mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se procede a dar cumplimiento a un hito (CID 334), dentro del referido C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por ello, esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, en particular la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01), así como con lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación, y resiliencia de España.

Disposición adicional segunda. *No incremento de gasto público.*

El desarrollo de la Estrategia recogido en este real decreto no implica por sí mismo incremento de gasto público, ni incremento de dotaciones, ni otros gastos de personal, ni disminución de ingreso alguno para la Hacienda Pública Estatal y se llevará a cabo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Disposición transitoria única. *Devolución de fondos procedentes de ejercicios anteriores.*

En el caso de existir fondos comprometidos en los años 2012 y 2013, procedentes de cantidades asignadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que no se hubieran abonado por parte de las comunidades autónomas a los beneficiarios y proveedores que hubieran ejecutado o realizado los proyectos objeto de financiación, se devolverán al Servicio Público de Empleo Estatal en los supuestos previstos en el apartado 8 de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.

Si las cantidades comprometidas pendientes de pago efectivo proceden de los años 2014 a 2016, en el mismo supuesto mencionado en el párrafo anterior, la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre.

Respecto de las cantidades comprometidas pendientes de pago efectivo procedentes de los años 2017 a 2020, la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, en relación con la gestión de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado por las comunidades autónomas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.*

Se modifica el artículo 3.1, letra a), del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, en los siguientes términos:

> «a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

Se modifica el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1, letra a), queda redactado como sigue:

> «a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.»

Dos. El artículo 7.2, letras a) y b), se redacta de la siguiente manera:

> «a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
>
> b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65 %.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*

Se modifica el artículo 5, letra c), del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, en los siguientes términos:

> «c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.»

Disposición fina cuarta. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final quinta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024

CAPÍTULO I

Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

1. Introducción

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo será la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, EEAE/Estrategia), junto con los Planes Anuales de Política de Empleo (en adelante, PAPE/s) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SISPE). Asimismo indica que, en el ejercicio de las competencias definidas en su artículo 3.1 y en el artículo 10.1, el Gobierno aprobará la Estrategia a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que en ella se reflejarán las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Asimismo, la Estrategia contiene el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, incluyendo políticas activas de empleo y de intermediación laboral, para el conjunto del Estado y el marco presupuestario, fuentes de financiación y los criterios de gestión de los fondos.

En este contexto normativo, se aprobó por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Una vez finalizado el período de vigencia de dicha Estrategia, se hace necesario realizar una reflexión y autodiagnóstico del Sistema Nacional de Empleo acerca de los hitos y objetivos alcanzados, así como de las áreas de mejora que deben ser abordadas en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo que deberá partir de la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y los interlocutores sociales como factor clave para el éxito de dicha Estrategia.

2. Un Sistema Nacional de Empleo más cohesionado

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, tras un análisis inicial de la situación y tendencias del mercado de trabajo, pretendía poner el centro de las actuaciones en desarrollar y poner a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, y en mejorar los ya existentes, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas constituyeran los mejores vectores para la modernización del sistema. Asimismo, incorporó las recomendaciones que se derivaron de la primera evaluación de los factores que inciden en el desempeño de los servicios públicos de empleo, realizada en 2016 en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE), siendo coherente con la Agenda del Cambio que impulsa esta misma Red Europea para los siguientes ciclos de evaluación. Finalmente, la Estrategia concedía especial relevancia a la planificación, evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo en base a resultados, una de las líneas de actuación prioritarias expresamente acordadas en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017.

La Estrategia establecía tres tipos de objetivos, que se complementan entre sí. En primer lugar, unos objetivos clave que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuya inclusión fue una de las recomendaciones que la Red Europea de Servicios Públicos formuló expresamente a España en la evaluación que realizó del Sistema Nacional de Empleo en 2016:

Objetivos clave
Reducir el desempleo.
Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

En segundo lugar, se establecían unos objetivos estratégicos o prioritarios, para focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Por su propia naturaleza, los objetivos estratégicos o prioritarios se consideraban selectivos, ya que identificaban los sectores, colectivos o áreas de especial interés en cada momento, por presentar una mayor necesidad, mejor viabilidad o mejores perspectivas de futuro, por lo cual se consideraba que deberían concentrar una parte significativa de los recursos, según su determinación por el Gobierno con carácter anual, a través de los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo.

Para proporcionar una referencia estable, y en base al acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017, durante el período de vigencia de la Estrategia 2017-2020 los objetivos estratégicos anuales debían orientarse sobre las cinco referencias siguientes:

Referencias para los objetivos estratégicos
Promover la activación y mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo
Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.

Referencias para los objetivos estratégicos
Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

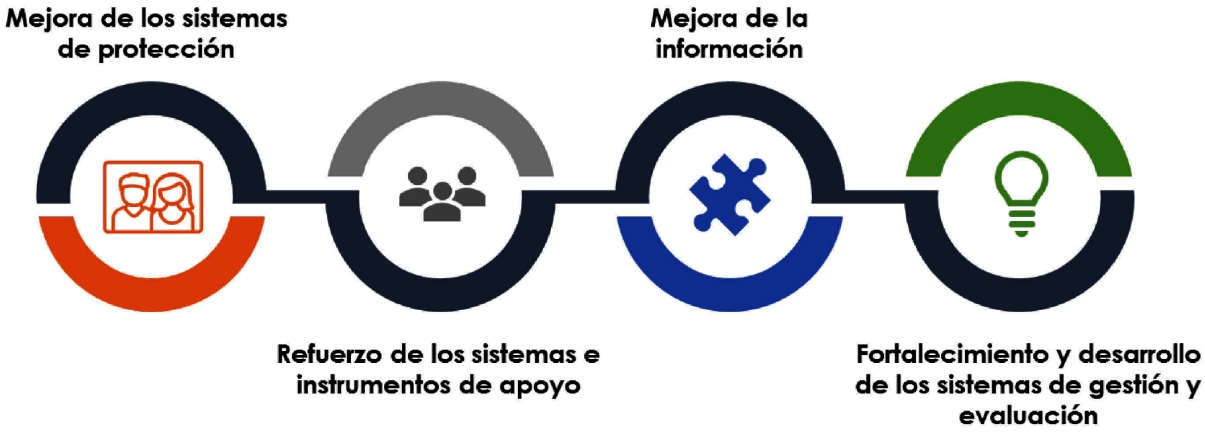
Y, en tercer lugar, unos objetivos estructurales, de naturaleza estable, para ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo. Estos objetivos estructurales se agruparon en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo tal y como se muestra a continuación:

Objetivos estructurales	
Eje 1. Orientación.	1.1 Información y diagnóstico personalizado. 1.2 Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados. 1.3 Gestión y cobertura de ofertas de empleo. 1.4 Relación con empresas, entidades territoriales, y otros agentes del mercado de trabajo.
Eje 2. Formación.	2.1 Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas. 2.2 Mejorar la información, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y el conocimiento de las necesidades de capacidades en los diferentes sectores económicos y territorios, a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo. 2.3 Promover la formación modular acreditable y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación. 2.4 Promover la formación vinculada a contratación y obtención de experiencia laboral. 2.5 Impulsar la formación en las empresas a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo. 2.6 Ofrecer a los demandantes formación ajustada a sus itinerarios personales.
Eje 3. Oportunidades de empleo.	3.1 Fomentar y sostener la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. 3.2 Fomentar y sostener la contratación y la promoción del empleo en la dimensión local. 3.3 Promover la activación de perceptores de prestaciones y la vinculación de políticas activas y pasivas.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	4.1 Promover la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. 4.3 Apoyar la movilidad geográfica y sectorial.
Eje 5. Emprendimiento.	5.1 Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía colaborativa. 5.2 Formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa. 5.3 Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo.
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	6.1 Mejorar la gestión, coordinación y colaboración en el seno del Sistema Nacional de Empleo. 6.2 Mejorar la calidad de los servicios tomando como marco de referencia la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. 6.3 Mejorar los sistemas de información e intercambio de conocimiento en el Sistema Nacional de Empleo. 6.4 Evaluación del desempeño y desarrollo de una Agenda de Cambio en base a sus resultados. 6.5 Desarrollo y aplicación de una metodología común para la evaluación de la satisfacción de demandantes y empleadores. 6.6 Desarrollo e implantación de una metodología común para la evaluación del impacto de los programas de políticas de activación.

Además de los objetivos, en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, se definieron los elementos que debían seguirse para la planificación anual.

En este sentido, de acuerdo con lo que establece el texto refundido de la Ley de Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo aprobados en el período 2017-2020 sirvieron para la concreción anual de la Estrategia, como instrumentos operativos elaborados cada año conjuntamente entre el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante e indistintamente SEPE o Servicio Público de Empleo Estatal) y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y en base a la previsión de servicios y programas de políticas para la activación de empleo que se proponen llevar a cabo las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ejercicio de sus competencias. Una vez informados por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, estos PAPE fueron aprobados según lo previsto por el Consejo de Ministros.

Otro de los aspectos más relevantes de la Estrategia 2017-2020 era la inclusión explícita de trece proyectos y medidas, que debían ser objeto de planificación técnica y desarrollo posterior. Con ellos se pretendía racionalizar el sistema de protección por desempleo y dotar al Sistema Nacional de Empleo de un conjunto de herramientas, infraestructuras y sistemas de información determinantes para su modernización y mejora en eficiencia y eficacia. Estos proyectos se agruparon en cuatro bloques:



Bloque	Proyectos y medidas
Mejora de los sistemas de protección.	1. Refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años. 2. Programa integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional.
Refuerzo de los sistemas e instrumentos de apoyo.	3. Sistema de perfilado estadístico de personas desempleadas. 4. Evolución hacia un modelo de intermediación basado en la gestión por competencias. 5. Mejora de las funcionalidades del Portal Único de Empleo. 6. Nuevo marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública.
Mejora de la información.	7. Mejora del SISPE e integración en éste de la cuenta formación y otros sistemas de información. 8. Relanzar el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas. 9. Nuevo sistema de información del gasto en políticas de activación.
Fortalecer y desarrollar los sistemas de gestión y evaluación.	10. Mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil. 11. Evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (EVADES). 12. Metodología común de medición de la satisfacción de usuarios. 13. Metodología de evaluación de programas y medidas.

Por último, cabe destacar que la EEAE 2017-2020 planteaba la planificación y evaluación de las políticas activas en base a resultados como una de las líneas de actuación prioritarias, como así fue expresamente acordado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017. En este sentido se establecían dos niveles de seguimiento y evaluación:

– En el primer nivel se planteaba realizar cuatro evaluaciones distintas, de periodicidad anual o bienal:

• Tras la conclusión de cada Plan Anual de Política de Empleo, una evaluación del cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en el Plan.

• En paralelo a la evaluación anterior, cada servicio público de empleo debía llevar a cabo, una autoevaluación siguiendo la metodología EVADES/PES-BL de la Unión Europea.

• Cada dos años, todos los servicios públicos de empleo debían participar en la evaluación general del Sistema Nacional de Empleo que realice la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, dentro del programa de Aprendizaje Comparativo de la Unión Europea, PES-BL. Con objeto de facilitar esta evaluación externa, estaba planificada la realización del programa de evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, EVADES, en el seno del Sistema Nacional de Empleo, apoyada en las autoevaluaciones descritas en el apartado anterior.

• Anualmente se preveía la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, al que hace referencia el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

– En el segundo nivel se incluían las evaluaciones que es imprescindible realizar para cada uno de los servicios prestados y programas concretos incluidos en cada PAPE, incluyendo los programas financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con cargo a su reserva de crédito. Durante la vigencia de esta Estrategia se planificó el desarrollo de una metodología en la que se determinen las condiciones de realización de éstas.

Análisis de la ejecución de la planificación operativa.

En este apartado se analiza la ejecución de los trece proyectos y medidas de modernización del Sistema Nacional de Empleo, que deberían haber sido objeto de planificación técnica y desarrollo posterior en el período de vigencia de la Estrategia.

– En cuanto a los proyectos contemplados en los apartados 4.1 y 4.2 de la EEAE 2017-2020 (Refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años, y Programa integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional) la actuación más relevante realizada en el período de vigencia de la Estrategia fue la puesta en marcha de sendos «planes de choque», ya referidos en relación con los objetivos estratégicos. En conjunto, ambos planes han dado una amplia cobertura a estas dos iniciativas. En concreto, por lo que respecta a las personas jóvenes, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, amplió las previsiones que a este respecto ya contemplaban el «Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil», el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, establecido por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia y el «Plan Reincorpora-t», aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, extendió, más allá de las previsiones de la Estrategia, un enfoque transversal que trasciende al ámbito propio del Sistema Nacional de Empleo y añade la cobertura a otros colectivos vulnerables. Se han elaborado informes periódicos específicos sobre la ejecución de ambos planes a la Comisión de Seguimiento de los Planes en la que participaron las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, así como otros organismos de la Administración General del Estado que realizan actuaciones en desarrollo de las 113 medidas previstas, el último de ellos en diciembre de 2020.

– En cuanto al proyecto contemplado en el apartado 4.3 de la EEAE (Sistema de perfilado estadístico de desempleados), puede decirse que se ha desarrollado, desde otra perspectiva, mediante la definición y la puesta en marcha de una «infraestructura común» para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado y en la creación de los itinerarios individuales de empleo y formación. Esta infraestructura, denominada «Send@», se ha abordado con la capacidad de evolución para incluir a todo tipo de demandantes y como herramienta de apoyo a la orientación y a las transiciones laborales. Este proyecto puede considerarse como proyecto piloto, implantado en una primera fase en un grupo de participantes de cinco comunidades autónomas, y su extensión posterior a otro grupo de participantes de las 12 comunidades autónomas restantes, Ceuta y Melilla. Su puesta en marcha definitiva para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo se está materializando durante este año 2021, por lo que no resulta posible valorar su impacto en este momento, si bien puede señalarse que ha sido acogida favorablemente por el conjunto de comunidades autónomas, que, por otra parte, han contribuido decisivamente con la colaboración de las personas técnicas en orientación profesional del Sistema Nacional de Empleo y será evaluada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante, OCDE).

– Por lo que respecta al proyecto 4.4 de la EEAE (Evolución hacia un modelo de intermediación basado en la gestión por competencias) se han realizado avances parciales, pero lo realizado hasta el momento no permite afirmar que el conjunto de programas y servicios se basen en un modelo integral de gestión por competencias como requería esta iniciativa. En todo caso, durante la vigencia de la EEAE se ha puesto en marcha un grupo de trabajo para la adopción de la Taxonomía Europea de cualificaciones, competencias y ocupaciones (ESCO) que es esencial para la adopción definitiva del modelo de competencias como criterio de atención a los usuarios, de asignación de servicios y programas y de mejora de la intermediación entre oferta y demanda de empleo, por lo que cabe suponer que esta iniciativa se complete durante la vigencia de la siguiente Estrategia. También cabe señalar que se ha impulsado la formación para el empleo asociada a la certificación profesional, lo que implica el reconocimiento y acreditación de las competencias asociadas a dichos certificados a todas las personas trabajadoras participantes con evaluación positiva, tal y como ponen de manifiesto los Planes anuales de evaluación del sistema de formación profesional para el Empleo.

– Por lo que respecta al impulso del Portal Único de Empleo (https://www.empleate.gob.es), iniciativa 4.5 de la EEAE, se ha extendido su funcionamiento para ofrecer la máxima visibilidad a las ofertas de empleo a través de un único punto de acceso que agrega información de otros portales públicos y privados mediante un metabuscador, con el objetivo de dinamizar la colocación y aportar mayor transparencia al mercado de trabajo. En este período esto ha supuesto, entre otras mejoras y funcionalidades, el rediseño de la HOME del portal, la incorporación de la oferta pública de empleo, o la posibilidad de introducir más de un CV por perfil, así como otras mejoras en el perfil del ciudadano y empresas y en los procesos de registro, inscripción, búsqueda de ofertas o el asistente online. De todos modos, esta iniciativa puede considerarse parcialmente inconclusa, a la espera de la mejora de las funcionalidades del Portal Único de Empleo, como elemento de transparencia del Sistema Nacional de Empleo, puesto que tiene todavía un amplio potencial de desarrollo para dinamizar la intermediación y la movilidad de las personas trabajadoras. En este sentido, está previsto el desarrollo de un acceso multicanal integrado, la mejora de los servicios a empresas, de su contenido de información, y la incorporación de métricas de efectividad, a través de la conexión, con la previa autorización de las personas interesadas, con los historiales profesionales registrados en SISPE.

– La iniciativa 4.6, Marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública, preveía la confección de «marcos de referencia para la colaboración público-privada y pública-pública en la inserción laboral», con objeto de poner a disposición de todos los servicios públicos de empleo un conjunto de instrumentos de colaboración con terceros, de aplicación voluntaria. En este sentido, se efectuaron las previsiones de estas actuaciones a través de los PAPE, incluyendo la asignación de un presupuesto específico, facultando a cada comunidad autónoma para la concreción de la colaboración pública-privada y pública-pública en su territorio. Sin embargo, cabe señalar que, por una parte, el «marco de referencia» precisa todavía de mayor desarrollo a través del análisis y del intercambio de buenas prácticas y de la adopción de fórmulas de planificación y gestión de carácter plurianual, así como de las reformas normativas necesarias. Por otra, la aplicación de la colaboración público-pública ha sido desigual en las comunidades autónomas mientras que la colaboración público-privada ha sido prácticamente inexistente durante el período de ejecución de la Estrategia.

– En cuanto al proyecto de Mejora del SISPE e integración en éste de la cuenta formación y otros sistemas de información, iniciativa 4.7 de la EEAE, puede decirse que en su período de vigencia se ha abordado el desarrollo evolutivo del SISPE como instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y para asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como sistema único de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo. En este sentido, el SISPE, a pesar de ciertas limitaciones que tendrán que ser abordadas en el marco de futuras EEAE, ha venido funcionando como el instrumento técnico facilitador de la información cuantitativa referida al conjunto de las políticas activas de empleo y a la intermediación laboral realizadas por los servicios públicos de empleo en todo el territorio nacional. Asimismo, ha permitido consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y el seguimiento de la gestión de las políticas activas de empleo mediante la trazabilidad de las acciones relacionadas con los procesos de activación. Para facilitar esta trazabilidad, al margen de otras reformas de menor calado, en el período de vigencia de la EEAE se ha codificado en el SISPE la práctica totalidad de servicios y programas y se ha puesto en marcha un cuadro de mando que facilita el seguimiento de las políticas activas de empleo y de los PAPE. Este instrumento permite una evaluación periódica de su grado de avance lo que puede facilitar la adopción de medidas correctoras a lo largo de cada ejercicio.

– Sin embargo, no se ha culminado la modernización del SISPE para facilitar la trazabilidad e integración a nivel de persona y a lo largo de toda la vida laboral de todas las acciones y medidas de empleo y formación, incluyendo la «integración de la cuenta formación» tal y como preveía la EEAE. Para ello debe evolucionar el Sistema de Datos Comunes de Formación (DCF), sobre el que se fundamenta la cuenta formación, y de otros sistemas esenciales como Contrat@.

– En cuanto a la iniciativa 4.8 Relanzar el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas, se ha verificado la puesta en marcha del «proceso nacional de aprendizaje

comparativo, sistemático y recurrente» al que se refería la EEAE, a través del programa EVADES y, más recientemente, de la identificación de buenas prácticas en la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven y del Reincorpórate. Por otra parte, se ha definido una «guía metodológica de identificación, recopilación, almacenamiento y validación de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo», sin embargo, está pendiente la adopción de un sistema estable de seguimiento y actualización de las buenas prácticas y la concreción del modelo de aprendizaje mutuo.

– En cuanto al proyecto 4.9, Sistema de información del gasto en políticas de activación, no puede decirse que se haya puesto en marcha con el detalle previsto en la EEAE. Alternativamente, en este período, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIREF) ha llevado a cabo un estudio del gasto (spending review) en las políticas activas de empleo y en el sistema de formación profesional para el Empleo en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y sobre el impacto del gasto en las bonificaciones para la promoción del empleo con el objetivo de revisar su eficacia y eficiencia.

– En el caso de la iniciativa 4.10 de Mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil, se ha cumplido la previsión de la EEAE tanto en cuanto a su inclusión en la infraestructura tecnológica de soporte del SISPE, con objeto de facilitar la trazabilidad individual de las acciones, como de que la gestión de este Programa fuese desempeñada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

– Asimismo, se ha cumplido lo previsto en el proyecto 4.11 de la EEAE en cuanto a la continuidad de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES), siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología. No obstante, no se está realizando con carácter anual la autoevaluación interna de los servicios públicos de empleo, con el fin tanto de promover la gestión del cambio y el seguimiento de la Agenda de Cambio.

– No se ha puesto en marcha la Metodología común de medición de la satisfacción de usuarios que se preveía en la iniciativa 4.12 de la EEAE atendiendo al tipo de programas y servicios con la finalidad de obtener mediciones de satisfacción como elemento de mejora y como soporte de la evaluación.

– En cuanto a la Metodología de evaluación de servicios y programas, según el proyecto 4.13 referido en la EEAE, puede decirse que se ha ejecutado solo parcialmente, en cuanto a la identificación y recopilación de los datos básicos a recoger para la evaluación del impacto de los servicios y programas individuales recogidos en el PAPE, pero sin la selección de indicadores contractuales y otros criterios para la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos estructurales y estratégicos. Tampoco se ha acordado una metodología para la realización de pruebas piloto de nuevos servicios o programas que permitan su evaluación y, en caso, su extensión, aunque la realización de proyectos piloto se ha incorporado como criterio a valorar tanto en el marco de la evaluación del desempeño en el programa EVADES como en la identificación de buenas prácticas en el ámbito de los Planes de Choque, llevándose a cabo proyectos piloto en alguna de las iniciativas que se están desarrollando, como la herramienta de apoyo a la orientación Send@, o el despliegue desarrollado para la implantación territorial de la teleformación, por ejemplo.

En resumen, de los 13 proyectos y medidas incorporados a la planificación operativa de la estrategia que deberían haberse ejecutado durante su vigencia, puede decirse que se han abordado prácticamente en su totalidad 4 de ellos, concretamente las iniciativas 4.1, 4.2, 4.5 y 4. 10. Se han ejecutado solo de manera parcial 7 de los proyectos previstos en la Estrategia: 4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 4.8, 4.11 y 4.13. Por su parte, deben valorarse como no ejecutados dos de los proyectos identificados en la Estrategia: 4.9 y 4.12.

Análisis de los objetivos estratégicos y de la planificación operativa de la EEAE 2017-2020 (Período 2017-2019).

Según su propia definición en la EEAE 2017-2020, los objetivos estratégicos o prioritarios son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado y en los cuales se focaliza el esfuerzo en la aplicación de los recursos. En el caso de esta EEAE, si bien correspondía al Gobierno su determinación concreta con carácter anual a través de

los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo, los objetivos estratégicos venían predeterminados por el acuerdo de la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017.

Dicho acuerdo señaló los colectivos prioritarios y los ámbitos de actuación que se incorporaron a la EEAE con una formulación que puede resumirse del modo siguiente: personas jóvenes (objetivo A), personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta y cinco años (objetivo B), adecuación de la oferta formativa (objetivo C), mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo (objetivo D) y perspectiva holística de las políticas de activación (objetivo E). Esta conceptualización de cada objetivo estratégico permite observar la prioridad que se establece en un sentido estricto para cada uno de ellos y debe ser determinante en este proceso de evaluación.

Por otra parte, la EEAE estableció una preferencia por los objetivos de resultado y por su carácter evaluable. En este sentido, la EEAE 2017-2020 contemplaba expresamente la voluntad de intensificar la evaluación objetiva, sobre la base de indicadores y actuaciones concretas, hasta el punto de desechar expresamente algunos objetivos de la estrategia anterior por la dificultad de su medición.

En este sentido, a lo largo de la EEAE 2017-2020, en los distintos Planes Anuales de Política de Empleo se han definido distintos objetivos estratégicos, siempre siguiendo las referencias de la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017:

PAPE 2017	PAPE 2018	PAPE 2019
A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presenta mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.	A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.	A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como el Plan de Choque por el Empleo Joven (2019-2021), la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de 55 años.	B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de 55 años.	B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas en situación de desempleo de larga duración y de las mayores de 45 años mediante instrumentos como el Plan de Empleo para personas en situación de desempleo de larga duración.
C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.	C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.	C. Promover una oferta formativa dirigida a las necesidades del mercado laboral, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales, mediante el desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a través de las Órdenes Ministeriales que regulan la oferta formativa y su financiación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro de Entidades Formativas.
D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.	D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.	D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.	E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.	E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Sobre esta base, a continuación, se realiza un análisis de las actuaciones puestas en marcha en el marco de cada uno de los cinco objetivos estratégicos que se enunciaban en la EEAE 2017-2020:

A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con especial atención a las que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.

Durante el período de aplicación de la EEAE 2017-2020, concretamente a finales de 2018 y para su ejecución en 2019 y 2020 se aprobó el Plan de Choque por el Empleo Joven con 50 medidas basadas en el concepto de acompañamiento personalizado de las personas y empresas usuarias y en la participación abierta de todos los organismos de la administración del Estado, de los interlocutores sociales, de las comunidades autónomas, de las entidades del tercer sector y de las empresas para responder de manera coordinada al desafío de la situación sociolaboral de estos dos colectivos.

El Plan de Choque por el Empleo Joven completaba y fortalecía el Programa Nacional de Garantía Juvenil con un enfoque novedoso de la política de activación para las personas jóvenes, convirtiendo el empleo juvenil en un vector transversal no solo del Sistema Nacional de Empleo sino también del resto de la actuación de Gobierno, mediante la implicación de otros organismos de la Administración General del Estado.

En este sentido, el Plan de Choque por el Empleo Joven se ha convertido en el principal instrumento para el cumplimiento de este objetivo estratégico y se ha articulado sobre la base de tres grandes objetivos que lo desarrollan a lo largo de sus 50 medidas:

– Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.

– Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellas personas jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de las personas jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los servicios públicos de empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.

– Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de las personas jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

Aunque la vigencia del Plan trasciende la de la propia Estrategia, puesto que se extiende al año 2021, puede señalarse que su ejecución ha permitido, por vez primera, articular en torno a un mismo objetivo estratégico los esfuerzos conjuntos de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de los interlocutores sociales y económicos, y ha dado lugar a una dinámica de cooperación en este caso centrada en la lucha contra el desempleo juvenil.

Como ya se comentó en relación con el cumplimiento de los proyectos prioritarios 4.1 y 4.2 previstos en la Estrategia, se han elaborado informes periódicos específicos sobre la ejecución del Plan que fueron presentados a la Comisión de Seguimiento en la que participaron las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, así como otros organismos de la Administración General del Estado, el último de ellos en diciembre 2020. De acuerdo con la información obtenida, el Plan de Choque por el Empleo Joven ha permitido desarrollar un amplio número de actuaciones relacionadas con sus objetivos y medidas y, por tanto, con el objetivo estratégico A de la EEAE 2017-2020.

En este sentido, se destacan a continuación las medidas del Plan de Choque por el Empleo Joven con un mayor y menor grado de implementación:

Así, entre aquéllas con mayor grado de implementación, destacan las medidas 1 («Programa ORIENTAJOVEN dotado de una red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación»), 13 («Programas de formación en competencias clave»), 14 («Programas de formación en competencias digitales»), 16 («Programas de Formación orientada a la Cualificación en Sectores Estratégicos»), 18 («Programas de formación con compromiso de contratación»), 23 («Programas mixtos de empleo y formación»), 26 («Potenciar la formación profesional dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje»), 27 («Portal de empleo para los contratos formativos»), 32 («Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables»), 34 («Programas de primera experiencia profesional») y 35 («Programas de retorno de talento y de apoyo a la movilidad»), implementadas por al menos 15 comunidades autónomas. Destacan especialmente las medidas 32 y 34.1, de las que todas las comunidades autónomas han reportado al menos una actuación orientada a su implementación.

Es relevante destacar que la implementación de un gran número de estas medidas se lleva a cabo mediante programas comunes que guardan correspondencia con alguna de ellas y que ya han sido incorporados en los PAPE 2019 y 2020.

Entre las medidas con menor grado de implementación, destacan la submedida adicional a la medida 6 («Orientación integral para personas jóvenes migrantes»), la submedida adicional a la medida 14 («Programas de formación en competencias digitales»), si bien ésta se ha desarrollado con mayor intensidad en el marco de la programación estatal de formación para personas trabajadoras ocupadas para la adquisición de competencias digitales, así como en el Espacio Digitalízate, la submedida adicional a la medida 21 («Cadena formativa intergeneracional»), la medida 24 («Impulso de convenios de formación en distintas PYMES y MICROPYMES»), la submedida adicional a la medida 32 («Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables»), la submedida 38.2 («Apoyo startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes») o la medida 49 («Fomentar la creación de proyectos piloto sobre la integración servicios prestados a las personas jóvenes a través de partenariados en el ámbito local auspiciados por la Comisión Europea en el marco del proyecto "Peer Support" del que forma parte España»), implementadas únicamente por 1 ó 2 comunidades autónomas.

En definitiva, puede decirse que, más allá de la ejecución concreta de las medidas, el Plan de Choque por el Empleo Joven ha dado lugar a un modelo propio de gobernanza, a través de una Comisión de Seguimiento en la que participan más de 60 representantes de distintos departamentos ministeriales y entidades y ha permitido desarrollar un modelo de buenas prácticas diseñado con la colaboración de la Comisión Europea y la asistencia técnica del Banco Mundial, que ofrecerá sus primeros resultados dentro del año 2021.

B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.

Al igual que en el caso del Objetivo estratégico A y por lo que respecta al Plan de Choque por el Empleo Joven, este objetivo estratégico B ha dado lugar a su propio «plan de choque», centrado en este caso en el desempleo de larga duración y en otros colectivos vulnerables a través del Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021».

Este Plan, aprobado a comienzos de 2019, concreta en objetivos específicos el objetivo estratégico B de la EEAE 2017-2020 y contempla 63 medidas que responden, como en el caso del Plan de Choque por el Empleo Joven, al concepto de acompañamiento personalizado de las personas y empresas usuarias y en la participación abierta de todos los organismos de la administración del Estado, de los interlocutores sociales, de las comunidades autónomas, de las entidades del tercer sector y de las empresas.

Asimismo, teniendo en cuenta la especial vinculación entre las políticas de protección y las políticas de activación dadas las características del desempleo de larga duración y de las personas mayores de 55 años, el Reincorpora-t incorpora con claridad el enfoque transversal y holístico en su aproximación a sus dificultades para la empleabilidad, por lo que este Plan también se relaciona directamente con el Objetivo E de la EEAE 2017-2020.

Al igual que en el caso del Plan de Choque por el Empleo Joven, de acuerdo con el último informe de seguimiento, el grado de consecución de las medidas del Plan Reincorpora-t es elevado, destacando el hecho de que todas y cada una de ellas han sido implementadas, al menos parcialmente, por parte de, al menos, una de las comunidades autónomas. En este sentido, cabe señalar aquellas medidas con un mayor y menor grado de implementación:

Así, entre aquéllas con mayor grado de implementación, destacan las medidas 7 («Colectivo de atención prioritaria, junto con las personas jóvenes, para la red de 3.000 técnicos de orientación»), 12 («Participación y colaboración con los Servicios Sociales de cada comunidad autónoma»), 18 («Formación con compromiso de contratación»), 19 («La información sobre los certificados de profesionalidad»), 21 («Formación en competencias digitales»), 22 («Programas de formación orientados a la cualificación en sectores de interés preferente e interés público»), 27.1 («Fomento de los contratos reservados para centros especiales de empleo de iniciativa social y para empresas de inserción reguladas»), 33 («Programas de contratación para actividades de interés preferente y utilidad pública para la reactivación de las personas en situación de desempleo de larga duración en especial atención en el medio rural»), 50 («Promoción del autoempleo y emprendimiento colectivo») y

56 («Modernización e innovación de las estructuras organizativas y modalidades de atención y prestación de servicios de empleo»).

Es relevante destacar que la implementación de un gran número de estas medidas se lleva a cabo mediante programas comunes que guardan correspondencia directa con ellas y que están incluidos en el PAPE 2020.

Entre las medidas con menor grado de implementación, destacan la medida 9.2 («Incorporación de trabajadores inactivos al sistema de empleo»), 10 («Renovación de demanda de empleo para PLD»), 20 («Formación en competencias claves»), 21.1 y 21.2 («Formación en competencias digitales»), 22.1 («Programas de formación orientados a la cualificación en sectores de interés preferente e interés público»), 35 («Medidas en el ámbito rural»), 47.2 y sus dos submedidas adicionales («Apoyo a la mujer en el entorno rural»), 49.1 («Programa de seguimiento de la contratación, en el mercado ordinario, de mujeres con la calificación de "situación de exclusión social"») y 59, incluida la submedida adicional («Acuerdos de colaboración con la ITSS»), implementadas por 2 comunidades autónomas como máximo.

El Plan Reincorpora-t participa del mismo modelo de gobernanza del Plan de Choque por el Empleo Joven, a través de la citada Comisión de Seguimiento, y del modelo de aprendizaje mutuo a través de buenas prácticas con la colaboración de la Comisión Europea y la asistencia técnica del Banco Mundial.

C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.

En el mes de marzo de 2018 se llevó a cabo la primera jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo en el Sistema Nacional de Empleo en Valladolid, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que abrieron el camino para los desarrollos normativos en materia de formación profesional para el empleo, aprobados en 2019:

– Las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, aprobadas por la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

– La regulación del Catálogo de Especialidades Formativas a través de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

– Y la regulación del Registro Estatal de Entidades de Formación y de los procesos comunes de acreditación e inscripción: Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

En este mismo ámbito, durante el período de aplicación de la EEAE 2017-2020 se ha puesto en marcha un nuevo modelo de detección de necesidades formativas a través del trabajo conjunto del Observatorio de las Ocupaciones con las Comisiones Paritarias Sectoriales y los interlocutores sociales, así como el personal técnico del SEPE y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante, FUNDAE), responsables del Catálogo de Especialidades Formativas y de la programación de la oferta formativa en las convocatorias estatales. Para ello, se ha reforzado el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento de análisis y anticipación de las necesidades del mercado de trabajo, a través del trabajo para el diseño de una herramienta para la explotación ágil de los datos que integra los observatorios del mercado de trabajo de las comunidades autónomas.

Asimismo, la PESNet ha identificado como buena práctica el procedimiento metodológico en la identificación de necesidades formativas y su conversión en especialidades formativas igualmente se ha procedido a la aprobación de la Orden ministerial TMS/283/2019 que regula la estructura y el contenido del Catálogo de Especialidades Formativas que es válido y aplicable en todo el territorio nacional, así como los procedimientos de gestión y actualización, de manera que responda rápidamente a la demanda de formación por sectores y ocupaciones emergentes. La PESNet destaca que en este proceso se ha implementado por primera vez una sinergia entre todos los colaboradores implicados en la observación y en el pronóstico del mercado de trabajo y de la formación profesional para el empleo.

Dentro de este objetivo estratégico, concretamente por lo que respecta a las necesidades identificadas en el sistema productivo, se deben mencionar los avances realizados para facilitar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias Sectoriales, previstas en la Ley 30/2015, especialmente en el ámbito de la FUNDAE. Sin embargo, queda pendiente la revisión tanto del mapa sectorial como de la estructura y funcionamiento de los órganos paritarios bipartitos.

Asimismo, durante la vigencia de esta EEAE, se ha impulsado el funcionamiento de la red de Centros de Referencia Nacional y se ha realizado un importante esfuerzo para la actualización del Catálogo de Especialidades Formativas.

En este sentido, los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (CRN) son centros públicos de innovación y experimentación que actúan como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad, y dar respuesta a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos. Se distinguen por programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de formación para el empleo, en el ámbito del sector productivo que tengan asignado, de modo que sirvan de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional para el desarrollo de la formación profesional. La red actual se compone de 37 CRN calificados por Real Decreto.

De carácter sectorial, los CRN se sitúan en diferentes comunidades autónomas y, por sus instalaciones y trayectoria, son considerados de excelencia, tanto en el desarrollo de acciones de investigación como en la impartición de cursos.

Tras la nueva distribución competencial en materia de formación profesional para el empleo, la coordinación de la red de CRN ha pasado a ser una competencia del Ministerio de Educación Formación Profesional.

Por otro lado, señalar que el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad establece en su artículo 7. Elaboración y actualización de los certificados de profesionalidad que siempre que se modifiquen o actualicen cualificaciones profesionales o unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en certificados de profesionalidad, se procederá a la revisión y actualización de los certificados de profesionalidad correspondientes y que será el Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración de los CRN, el encargado de elaborar y actualizar los certificados de profesionalidad.

En este sentido, durante 2019 se han llevado a cabo trabajos de actualización del Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en colaboración con los Centros de Referencia Nacional (CRN), presentando a informe del Consejo General de Formación Profesional un total de 205 certificados de profesionalidad actualizados.

Al igual que en el caso de la red de CRN, la competencia en materia de ordenación de los Certificados de Profesionalidad ha pasado, tras la nueva distribución de competencias, ha pasado a ser responsabilidad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Es también destacable el esfuerzo realizado para el impulso para la implantación de la teleformación a través de una plataforma común de ámbito estatal. Asimismo, en el año 2020, debe hacerse mención especial a las medidas relativas a las aulas virtuales y la aplicación de formatos mixtos para facilitar la impartición de las acciones formativas programadas que se han puesto en marcha en el contexto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Por otra parte, dentro de este objetivo C y por lo que respecta a la puesta en marcha de una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las

competencias y facilitando las transiciones laborales, hay que señalar la puesta en marcha del programa «Digitalízate» a través de convenios suscritos con grandes compañías tecnológicas para la puesta a disposición, a través de las páginas web del SEPE y de FUNDAE, de formación gratuita en competencias digitales.

Cabe destacar también que la competencia para la ejecución de programas de empleo corresponde a las comunidades autónomas. No obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal ha gestionado las acciones desarrolladas en las ciudades de Ceuta y Melilla, en cuanto que no han asumido el traspaso de la gestión de las políticas activas de empleo, así como aquellas otras acciones, que se financian con el fondo de reserva contemplado en el presupuesto de gastos del citado Organismo. Un ejemplo de las actuaciones puestas en marcha en este sentido es el programa de Escuelas Taller, y Talleres de Empleo, que se configura como un programa público que combina empleo y formación en un entorno productivo real, que tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas en desempleo, mediante la realización de proyectos de interés general y social en cualquier ámbito de actividad, en los que las personas alumnas trabajadoras desempeñen un trabajo efectivo que les permita adquirir formación profesional para el empleo, relacionada directamente con dicho trabajo, y experiencia profesional, de forma que procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

Con esta finalidad se otorgan subvenciones a las entidades promotoras –Organismos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, entidades locales, consorcios, asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cubriendo los costes de formación profesional para el empleo y los costes salariales derivados de los contratos que se suscriben en la fase de alternancia. En 2019 se beneficiaron de este programa un total de 16.156 personas.

Por otra parte, en el marco de los programas de formación profesional para el empleo, el 12 de diciembre de 2019 se firmó el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y el colectivo de reservistas de especial disponibilidad de la categoría de tropa y marinería (colectivo RED).

Con este convenio se pretende la programación de acciones de formación profesional para el empleo de los militares profesionales de tropa y marinería, para mejorar la cualificación y el perfil profesional y, en consecuencia, facilitar la reincorporación al mundo laboral civil.

Otro de los programas de empleo que se ha gestionado a lo largo de la vigencia de la Estrategia, ha sido el de contratación temporal en colaboración con corporaciones locales para la realización de obras o servicios de interés general o social con la finalidad de facilitar la colocación en el mercado laboral, y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas paradas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social. Este programa es gestionado por las Direcciones Provinciales del SEPE que, en virtud de la delegación de competencias del Director General, tramitaron en 2019 un total de 3.317 expedientes de subvenciones de 1.858 municipios de Andalucía, Extremadura y de zonas rurales deprimidas de otras seis comunidades autónomas: Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Región de Murcia.

Cabe destacar también los esfuerzos realizados para la formación de trabajadores ocupados. En este sentido, en primer lugar, se han desarrollado a lo largo de la vigencia de la Estrategia numerosas acciones formativas programadas por las empresas. Para la financiación de los costes derivados de la formación, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas disponen de un crédito de formación, el cual pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. En el marco de esta formación programada, en el año 2019, 339.846 empresas programaron o autorizaron formación para 4.619.901 participantes.

Por otra parte, con el fin de atender las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas, se encuentran los programas de formación dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, y más concretamente, la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, con la

colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. En este marco, las subvenciones que se han concedido en este sentido tienen como finalidad la financiación de programas de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas orientados a la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad. En 2019 han participado en estos programas un total de 156.738 personas trabajadoras.

D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

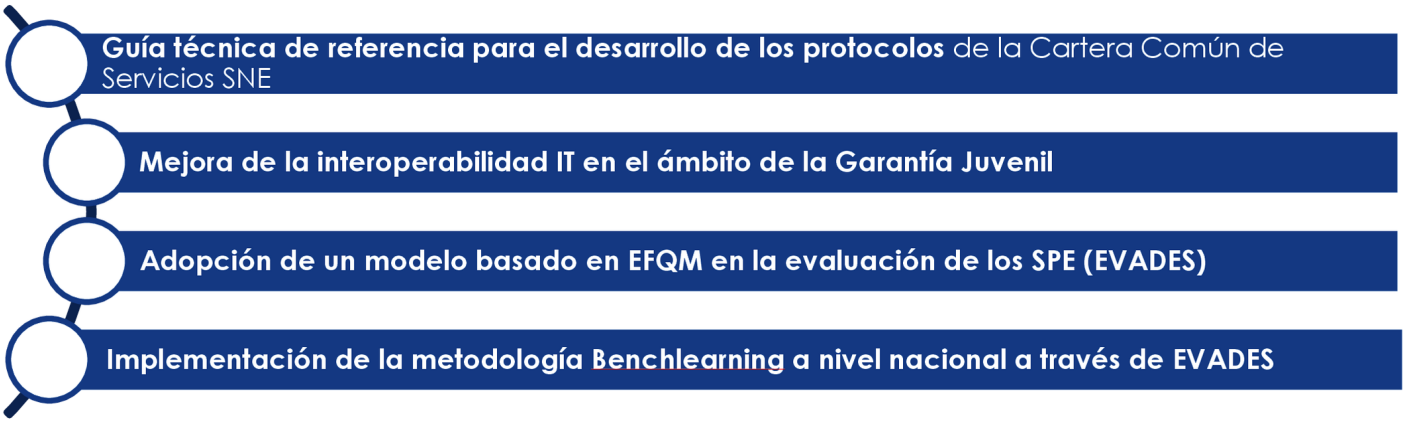
Este objetivo persigue una mejora integral del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de los servicios públicos de empleo que lo configuran, desde la perspectiva de la mejora de su desempeño y la modernización de sus instrumentos. En este sentido, este objetivo estratégico traslada al ámbito español la recomendación de la Unión Europea de fortalecer los servicios públicos de empleo como organismos responsables del diseño y de la ejecución de las políticas de activación para el empleo en cada Estado miembro.

Por ello, en primer lugar, se analizan los resultados agregados a nivel nacional de la evaluación del desempeño del Sistema Nacional de Empleo de acuerdo con la metodología compartida por el conjunto de servicios públicos de empleo de la Unión Europea, en el marco de la Red Europea de servicios públicos de empleo (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los servicios públicos de empleo europeos.

La metodología definida por la PES Network ha sido aplicada en todos los servicios públicos de empleo españoles a través del programa EVADES, de manera que los resultados obtenidos que se incorporan al indicador en forma agregada son homogéneos para el conjunto del territorio nacional y coherentes con los indicadores del desempeño en el resto de los servicios públicos de empleo europeos.

En este sentido, en el período de vigencia de la EEAE 2017-2020 se ha realizado una evaluación, siguiendo la metodología de la PES Network a través del programa EVADES 2 (basado en el realizado en el período 2016-17-EVADESI) para el período 2018-19.

La comparación de los resultados de estos dos procesos de evaluación permite apreciar una mejora en el desempeño del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de los servicios públicos de empleo. Dicha mejora se verifica en que la Evaluación Externa de PESNetwork sobre la iniciativa de aprendizaje comparativo considera que se han producido mejoras en todos los factores analizados, al menos en alguno de los agentes facilitadores que se analizan, destacando, además, las siguientes buenas prácticas del Sistema Nacional de Empleo:



En segundo lugar, se debe analizar el grado de ejecución de la Planificación Operativa prevista en la propia Estrategia, puesto que es precisamente en dicha planificación en la que se detallan los proyectos y medidas que se consideraban necesarias para dotar al Sistema Nacional de Empleo de las herramientas, infraestructuras y sistemas de información esenciales para su modernización y mejora en eficiencia y eficacia. Este aspecto, referido a los 13 proyectos prioritarios previstos en la Estrategia, ya se ha analizado específicamente en el epígrafe «Análisis de la ejecución de la planificación operativa» del documento.

Adicionalmente a la propia planificación operativa prevista en la EEAE 2017-2020, es necesario hacer referencia a otras actuaciones significativas que se han realizado durante el período de vigencia de la EEAE 2017-2020 y que, a pesar de no cubrir todas las actuaciones previstas, han contribuido, al menos parcialmente, a la mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo.

Dentro de la evolución del desempeño durante la vigencia de la EEAE 2017-2020 puede afirmarse que se ha consolidado y mejorado el modelo de gobernanza y de cohesión del Sistema Nacional de Empleo a través del desarrollo y perfeccionamiento de los instrumentos previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

En este sentido, se han aprobado los Planes Anuales de Política de Empleo conforme al artículo 11 de la Ley y tal y como preveía la Estrategia para la concreción anual de sus objetivos, tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.

Un ejemplo significativo de la capacidad de este instrumento para la adaptación al mercado laboral español y a la dinámica de los servicios públicos de empleo puede observarse en la reformulación del PAPE en 2020 para responder a las circunstancias sobrevenidas derivadas de la pandemia sanitaria de la COVID-19 y a sus efectos sobre el mercado de trabajo.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 3/2015 y el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a lo largo de estos años el Sistema Nacional de Empleo ha avanzado en la adopción de un modelo de servicios a las personas y las empresas, como base hacia el horizonte de lograr establecer como derechos subjetivos de atención personalizada en distintos ámbitos como la orientación, la formación, la intermediación o el emprendimiento. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y de los PAPE.

En este ámbito y en el marco de la EEAE 2017-2020 debe señalarse el hito que representó la publicación de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Sin embargo, la ausencia de financiación que consolide como coste efectivo los refuerzos del personal técnico destinado a tal fin, así como la insuficiencia de personal no ha permitido lograr el objetivo del despliegue de los servicios garantizados.

Por otra parte, se ha fortalecido la colaboración del Sistema Nacional de Empleo con la Red Europea EURES, en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo. En este caso, se ha producido la integración de los Módulos de Implementación por Defecto proporcionados por la Comisión Europea con los sistemas del SEPE, y se han desarrollado los procesos que se encargan de nutrir con datos de SISPE y Empléate las bases de datos de EURES. Esto permite el envío de las ofertas y de los CV de los demandantes de empleo cumpliendo con las especificaciones aprobadas por el IOC Working Group de la red EURES y aumentar el número de ofertas enviadas al portal EURES desde España.

Por otra parte, en el análisis de la planificación operativa ya se ha hecho referencia a la puesta en marcha de distintas herramientas comunes de apoyo para la gestión de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, entre las que cabe destacar el diseño de la ya citada herramienta de apoyo a la orientación Send@, cuyo despliegue está previsto para comienzos del 2021, así como el impulso del sistema de intercambio de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo. En este caso, partiendo de experiencias identificadas en el ámbito del programa EVADES de evaluación del desempeño de los

servicios públicos de empleo y de las actuaciones susceptibles de ser consideradas buenas prácticas en el ámbito de los «planes de choque» (Plan de Choque de Empleo Joven y Reincorpora-t), tal y como se indicó en relación con los objetivos estratégicos A y B.

Por último, si se considera de manera flexible el concepto de «instrumentos del Sistema Nacional de Empleo» expresado en el objetivo, habría que señalar la mejora que se ha realizado en la gestión de las políticas activas de empleo al facilitar la realización de convocatorias plurianuales de acciones de empleo y formación. Estos cambios permiten a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, realizar estrategias de corto y medio plazo para la atención continuada, así como una mejora de la planificación de los servicios y programas y de la ejecución presupuestaria.

En la misma línea, aunque no haya llegado a entrar en vigor actualmente, cabe señalar la adecuación normativa de los programas comunes de las políticas activas de empleo a través de un proyecto de real decreto que se ha venido elaborando mediante la colaboración del SEPE con las comunidades autónomas y con los interlocutores sociales, que se encuentra en tramitación.

E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

La Evaluación Externa de PESNetwork sobre la iniciativa de aprendizaje comparativo destaca respecto a la aplicación de la perspectiva holística, el diseño e implementación de un perfilado holístico en algunos servicios públicos de empleo. No obstante, como se ha explicado anteriormente, no se ha definido una metodología común que permita afirmar que el conjunto del Sistema Nacional de Empleo aplica una perspectiva holística en la atención a todos los usuarios, aunque se han dado algunos pasos para ello durante la aplicación de la Estrategia. Así por ejemplo, en la Jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo celebrada en Santiago de Compostela en octubre de 2018, centrada en el perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, los participantes de los servicios públicos de empleo concluyeron que se consideraba adecuado el perfilado holístico como herramienta de apoyo a la planificación de las políticas activas de empleo concebido como un instrumento de apoyo a la orientación y a las personas técnicas de orientación y empleo. Fruto de esta reflexión se comenzaron los trabajos para el desarrollo de la herramienta de apoyo a la orientación descrita anteriormente.

En definitiva, puede decirse que se ha adoptado un enfoque integral de las circunstancias de empleabilidad de ciertos grupos sociales y, como consecuencia, se han diseñado las medidas integradas bajo la fórmula de «planes de choque» en el caso de las personas jóvenes y los demandantes de empleo de larga duración y mayores de 55 años. Como se ha comentado, este enfoque holístico ha dado lugar a un nuevo diseño de las políticas activas de empleo caracterizado por su carácter personalizado y transversal, con su propio modelo de gobernanza, una evaluación continuada a través de comisiones de seguimiento periódicas y un modelo de aprendizaje mutuo a través de buenas prácticas.

Los «planes de choque» también han impulsado en el ámbito de las políticas activas de empleo otros aspectos que forman parte de la perspectiva holística que requería la EEAE. Así sucede con la aplicación de los principios de igualdad de género, los objetivos de reducción de la brecha digital y la colaboración público-privada para la puesta en funcionamiento de proyectos de interés. Asimismo, tanto el Plan de Choque por el Empleo Joven como el Reincorpora-t han servido para experimentar nuevos modelos de gobernanza en las políticas activas de empleo de tal modo que éstas, al menos en el caso de estos grupos sociales prioritarios, se conviertan en políticas transversales a nivel de Estado.

En la misma línea, se han aprobado sendos programas integrados de empleo para las ciudades de Ceuta y Melilla para el periodo 2019-2021, mediante la articulación y adaptación a las características específicas de estos territorios de la Cartera Común de Servicios y de las medidas previstas en los Planes de Choque de Empleo Joven y en el Plan Reincorpora-t. Igualmente, también destaca el Plan Integral de Empleo de Canarias, siendo el último el de 2020, y que responde al contexto especial de esta comunidad como región ultraperiférica.

Asimismo, otra manifestación de la perspectiva holística adoptada durante la ejecución de la EEAE es el refuerzo de la vinculación entre las políticas activas y las políticas de

protección del empleo, con el doble objetivo del mantenimiento del empleo, en el caso de las nuevas prestaciones reconocidas para paliar los efectos sobre el empleo de la pandemia de la COVID-19 a través del fortalecimiento y protección de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTE/S), y de la protección en el desempleo a los colectivos más vulnerables, mediante la recuperación del subsidio de las personas desempleadas mayores de 52 años y la implementación de nuevos subsidios para proteger a las personas trabajadoras impactadas por la pandemia (personas empleadas del hogar, personas con contratos temporales que finalizaban tras la declaración del estado de alarma, personas que hubieran agotado su prestación durante la vigencia del estado de alarma o personas trabajadoras vinculadas al ámbito cultural). Asimismo, también cabe citar la extensión de las bonificaciones a la contratación de las personas fijas discontinuas vinculados al sector turismo. La normativa aprobada como respuesta a la situación generada por la COVID-19, se desglosa en el apartado 6 de este capítulo.

Como consecuencia, en este periodo se ha iniciado la evaluación y actualización de la Cartera Común de Servicios del sistema nacional de empleo y, concretamente, se ha puesto en marcha un programa piloto para facilitar el trabajo de las comunidades autónomas mediante el intercambio de datos entre los servicios de empleo y los servicios sociales.

En la misma línea, además de los grupos de trabajo con las comunidades autónomas, se han creado otros específicos en el marco de la Comisión de Seguimiento del Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, con el objetivo de elaborar un documento único que acredite esta condición en todo el territorio nacional y desarrollar planes formativos sobre esta materia para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo. A la fecha de realización de este informe de evaluación se ha completado, por parte del SEPE, con la colaboración de los servicios públicos de empleo autonómicos, el Instituto de las Mujeres y la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, el contenido formativo para la acción formativa de sensibilización para la atención y tratamiento a las mujeres víctimas de violencia de género, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Análisis de los resultados de los objetivos estructurales de la EEAE 2017-2020.

Los objetivos estructurales, son aquellos de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo. Estos objetivos estructurales se agruparon en la EEAE 2017-2020 en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo tal como se ha indicado en la introducción del documento.

En este sentido, se han definido una serie de indicadores que permitan analizar la evolución del Sistema Nacional de Empleo de acuerdo con dichos objetivos estructurales, siendo los resultados, los siguientes:

Para el Eje 1. Orientación, se han definido dos indicadores que pretenden dar una visión respecto a la cobertura y el impacto de los servicios de atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
1.1.1	Total de demandantes que lleven inscritos más de tres meses y que recibieron alguna atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento respecto del total de demandantes del mismo colectivo.	16,17 %	18,50 %	18,70 %
1.1.2	Total de demandantes, que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado alguna atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento, en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes que recibieron dichos servicios.	58,22 %	62,44 %	57,08 %

Como se observa en la tabla anterior, si se tiene en cuenta los demandantes de empleo que tienen una antigüedad en la demanda superior a tres meses, el grado de cobertura en cuanto a los servicios de atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento, ha ido aumentando durante los años de vigencia de la EEAE 2017-2020 aunque todavía se encuentra en un porcentaje de cobertura inferior al 20 %, con 1.183.499 personas atendidas en 2019.

Sin embargo, atendiendo al impacto de dichas atenciones, se observa que se ha mantenido más o menos estable, con un mayor impacto en el año 2018 en el que se alcanzó el 62,44% de inserciones en los 12 meses posteriores a la atención.

Para el eje 2. Formación, se han definido cuatro indicadores con los que evaluar aspectos como el crecimiento de los certificados de profesionalidad, así como la cobertura de la formación, tanto para personas ocupadas como para desempleadas, con especial énfasis en aquellas acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
2.1.1	Tasa de crecimiento del número de acreditaciones parciales acumulables o certificados de profesionalidad otorgados en el periodo de referencia, respecto de los otorgados en el primer año de vigencia de la EEAE (2017).	0,00 %	-0,82 %	7,24 %
2.1.2	Total de demandantes que han participado en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, acciones formativas con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas, respecto del total de demandantes que han participado en acciones formativas.	21,48 %	24,62 %	19,64 %
2.1.3	Número de participantes acciones de formación para ocupados.	90.595	128.120	313.696
2.1.4	Número de participantes acciones de formación para desempleados	264.245	268.313	286.004

En cuanto al primer indicador de los diseñados, se observa cómo, a pesar de que el primer año de análisis, las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad otorgados, descendieron respecto al año 2017, en el año 2019 crecieron considerablemente recuperando el descenso producido el año anterior.

El indicador relacionado con las acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas, se observa que no se ha producido un incremento de éstas a lo largo de los años de vigencia de la estrategia, incluso descendiendo desde el primer año de análisis (2017) en 1,84 puntos porcentuales.

Por último, se analiza el número de participantes en acciones de formación para ocupados para desempleados, respectivamente. En este sentido, se observa que los primeros han sufrido un crecimiento del 246% desde 2017. En el caso de los participantes en acciones formativas para desempleados, aunque ha crecido, lo ha hecho con una intensidad mucho más baja, ligeramente superior al 8%.

Para el Eje 3, de oportunidades de empleo, se han definido nuevamente dos indicadores, de cobertura e impacto, atendiendo a aquellos demandantes pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
3.1.1	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, a los que se proporciona un itinerario de inserción respecto al total de demandantes de este colectivo.	18,75%	19,51%	20,05%
3.1.2	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado un itinerario de inserción en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes del colectivo que han recibido algún itinerario de inserción.	44,78%	47,81%	45,88%

Si se analizan los resultados mostrados en la tabla anterior, se observa que la tasa de cobertura de este colectivo, atendiendo a los itinerarios de inserción proporcionados, ha aumentado ligeramente en el período de vigencia de la Estrategia, alcanzando en 2019 un 20,05 %, 1,3 puntos porcentuales por encima de la conseguida en el año 2017.

Respecto al impacto obtenido, entendido como aquellos demandantes del colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo que se emplearon habiendo recibido un itinerario de inserción en los doce meses anteriores, se ha mantenido estable, consiguiendo el mayor impacto en el año 2018, con un 47,81 % de inserciones.

El Eje 4, de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo se ha centrado en conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres, intentando recortar la brecha de género.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
4.2.1	Diferencia entre: – el total de mujeres demandantes a las que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de mujeres demandantes en el periodo de referencia – el total de hombres demandantes a los que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de hombres demandantes en el periodo de referencia.	-0,51 %	0,09 %	-0,58 %

Como se observa en los datos anteriores, la proporción de mujeres atendidas sigue siendo inferior respecto a la proporción de hombres atendidos en los servicios públicos de empleo. El único año de vigencia de la Estrategia en el que esa tendencia se invirtió fue el año 2018, en el que se atendió a una proporción mayor de mujeres ligeramente superior a la de hombres, rozando el 0 % que supondría la igualdad total en cuanto a atenciones recibidas.

El último de los Ejes a analizar en este apartado, corresponde al Eje 5, emprendimiento, para el que se ha definido un indicador en el que se analiza el impacto de los servicios de atención para el fomento del empleo autónomo y emprendimiento.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
5.1.1	Total de demandantes que se emplearon por cuenta propia o han emprendido un negocio en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado incentivos y/o atenciones para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes que recibieron esas atenciones y/o incentivos.	23,59 %	24,29 %	20,50 %

En este caso, no se observa un cambio significativo en el impacto de estas atenciones, ya que en el año 2019 se ha reducido el autoempleo tras estas atenciones al 20,5%, suponiendo un descenso de más de 3 puntos porcentuales respecto al año 2017.

El Eje 6, de Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo, no cuenta con indicadores cuantitativos asociados, sin embargo, a lo largo del documento, se han identificado diferentes aspectos relacionados con este eje, como el programa EVADES, las Jornadas de Buenas Prácticas llevadas a cabo, así como otros mecanismos de compartición de experiencias, entre otros, que avalan todo lo que se ha avanzado en este eje desde el Sistema Nacional de Empleo.

Análisis del cumplimiento del seguimiento previsto en la EEAE 2017-2020.

La EEAE 2017-2020 establecía dos niveles de seguimiento y evaluación:

– En el primer nivel se planteaba realizar cuatro evaluaciones distintas, de periodicidad anual o bienal:

• Tras la conclusión de cada Plan Anual de Política de Empleo, una evaluación del cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en el Plan.

Esta evaluación se ha llevado a cabo cada uno de los años de vigencia de la EEAE, a través de la recogida de información por comunidades autónomas de los indicadores aprobados en cada uno de los PAPE.

• Por otra parte, en diciembre del 2014, el Consejo de Dirección de la Red aprobó el Marco Técnico del programa, cuya metodología se basa en la realización en paralelo a partir del año 2015, y con carácter permanente, de una evaluación comparada del rendimiento de los servicios públicos de empleo de la Unión Europea, basada en datos o evidencias.

En este marco, en el año 2016 se llevó a cabo el primer ciclo de evaluación para la que se llevó a cabo una autoevaluación de los servicios públicos de empleo, una evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, EVADES, en el seno del Sistema Nacional de Empleo, apoyada en dichas autoevaluaciones y la posterior evaluación general por parte de la Red Europea de servicios públicos de empleo, dentro del Programa de Aprendizaje Comparativo de la Unión Europea, PES-BL.

Fruto de este primer ciclo de evaluación, se elaboró la Agenda de Cambio del Sistema Nacional de Empleo que recogía las recomendaciones de PES Network y EVADES.

En el año 2018 se llevó a cabo el segundo ciclo de evaluación, siguiendo la misma metodología en la que, adicionalmente, se evaluaba un factor relacionado con la Agenda de Cambio y, principalmente la evolución del Sistema Nacional de Empleo respecto al primer ciclo.

• Por último, en este nivel de seguimiento y evaluación, la EEAE marcaba el desarrollo anual de la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, al que hace referencia el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Esta evaluación ha sido realizada para cada anualidad, siendo la última disponible la correspondiente al ejercicio 2017-2018, que fue sometida a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 30 de septiembre de 2020.

– En el segundo nivel se incluían las evaluaciones que es imprescindible realizar para cada uno de los servicios prestados y programas concretos incluidos en cada PAPE, incluyendo los programas financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con cargo a su reserva de crédito. Durante la vigencia de esta Estrategia se planificó el desarrollo de una metodología en la que se determinaran las condiciones de realización de éstas.

En este sentido, el proyecto planificado para la definición de la metodología de evaluación se ha desarrollado solo parcialmente, en cuanto a la identificación y recopilación de los datos básicos a recoger para la evaluación del impacto de los servicios y programas individuales recogidos en el PAPE, pero sin la selección de indicadores contrafactuales y otros criterios para la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos estructurales y estratégicos.

3. Evolución de la implantación de los servicios y programas

Con el fin de identificar qué tipo de políticas activas para el empleo desarrollan anualmente las comunidades autónomas, en primer lugar, se procede a analizar, la utilización de los servicios y programas comunes para todo el territorio nacional, y en segundo lugar la de los servicios y programas propios, todos ellos incorporados en el correspondiente PAPE.

Como puede observarse en la Tabla 1, se muestra el número total de servicios y programas distintos incluidos en los PAPE, que como se aprecia, ha ido aumentando a lo largo del periodo en todos los Ejes, llegando a incrementarse en un 7,5%. Si se analiza por Ejes, se observa que el mayor incremento se produce en los Ejes 2 y 4, suponiendo el 14,5% y 32%, respectivamente.

Tabla 1. Total de servicios y programas (comunes y propios) distintos años 2017, 2018 y 2019 según eje

Ejes	Total servicios y programas distintos			Variacion
	2017	2018	2019	2017-2019
Eje 1. Orientación.	103	104	106	3%
Eje 2. Formación.	145	150	166	14,5%
Eje 3. Oportunidades de empleo.	161	168	164	2%
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	22	26	29	32%
Eje 5. Emprendimiento.	102	108	108	6%
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	60	64	64	6,5%
Total.	593	620	637	7,5%

En relación con el total de servicios y programas comunes distintos, y, por tanto, con posibilidad de implantación en todo el territorio, se observa que el mayor número se ha concentrado en el Eje 2 de Formación, seguido por el Eje 1 de Orientación; siendo el Eje 4 de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el que ha dispuesto de un menor número a lo largo del periodo analizado (ver Tabla 2).

Tabla 2. Total de servicios y programas comunes distintos años 2017, 2018 y 2019

Ejes	Total servicios y programas comunes SNE		
	2017	2018	2019
Eje 1. Orientación.	13	13	13
Eje 2. Formación.	13	16	17
Eje 3. Oportunidades de empleo.	6	6	6
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	4	4	5
Eje 5. Emprendimiento.	8	8	11
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	7	7	8

Ejes	Total servicios y programas comunes SNE		
	2017	2018	2019
Total.	51	54	60

Respecto a las políticas activas para el empleo comunes del periodo 2017-2019, se han ido incluyendo en los PAPE servicios y programas como consecuencia de la actividad legislativa estatal o por ser aprobadas en Conferencia Sectorial.

Si se analiza el número total de servicios y programas propios programados a lo largo del periodo, el eje que concentra un mayor incremento en 2019 con respecto a 2017 es el eje 4, con un 33 %, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3. Total de servicios y programas propios. Años 2017, 2018 y 2019, según eje

Ejes	PAPE			Variacion
	2017	2018	2019	2017-2019
Eje 1. Orientación.	90	91	93	3%
Eje 2. Formación.	132	134	149	13%
Eje 3. Oportunidades de empleo.	155	162	158	2%
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	18	22	24	33%
Eje 5. Emprendimiento.	94	100	97	3%
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	53	57	56	5%
Total.	542	566	577	6,5%

4. El impacto de la COVID-19 y la respuesta en el Sistema Nacional de Empleo

Con el fin de dar respuesta a la situación acaecida por la pandemia, desde el Sistema Nacional de Empleo se han llevado a cabo una serie de actuaciones y medidas, tanto a nivel nacional como por parte de cada uno de los servicios públicos de empleo que componen el Sistema Nacional de Empleo.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo:

La extensión de una red de protección social reforzada para las personas se ha acompañado, desde el inicio de esta situación excepcional, de una batería de medidas para proteger el tejido productivo y el empleo, con el objetivo de sentar las bases de la estrategia de reconstrucción y recuperación post COVID-19.

Dentro de estas medidas, se ha otorgado un rol destacado al mantenimiento del empleo, con los ERTE como mecanismo de ajuste para preservar el empleo, evitando la destrucción de puestos de trabajo y la erosión del tejido productivo. Se ha venido desarrollando un marco excepcional de procedimientos de suspensión temporal y de reducción de jornada, que permitiera amortiguar el ajuste ante esta situación excepcional, e impulsara a su vez la vuelta a la actividad. Junto a un marco regulatorio ad hoc y la dotación de prestaciones para las personas trabajadoras, la tramitación de los ERTE se ha complementado con dos líneas de acción: por un lado, simplificando los procedimientos de gestión; por otro lado, reforzando la actividad de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tras la puesta en marcha del estado de alarma, mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19. Este Real Decreto-ley contiene medidas orientadas a un triple objetivo:

– Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;
– apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo;
– reforzar la lucha contra la enfermedad.

Centrándonos en el segundo de los objetivos, y especialmente dentro del ámbito competencial del SEPE, debemos destacar las relativas a las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTES) que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, priorizando el mantenimiento del empleo sobre la

extinción de los contratos. Este mecanismo ha servido como enorme contención frente a un mayor aumento de la tasa de paro (cerca del 40 % de las empresas los adoptaron)[1].

[1] Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020 (INE).

Por ello, el real decreto-ley especifica que las pérdidas de actividad consecuencia de la COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Posteriormente, se aprobó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados de la COVID-19. Este real decreto-ley contiene las siguientes medidas:

– Regula medidas extraordinarias para la protección del empleo señalando que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

– Recoge medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo en el caso de ERTES que conllevan suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa de fuerza mayor, o reducciones de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, derivadas de la COVID-19.

– Recoge una medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, así, cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo.

– Establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, en los ERTES basados en fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción, suponen la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

– La disposición adicional tercera, establece la fecha de efectos y cuantía de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19, cabe destacar los siguientes temas:

– Se crea subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido, establece que tendrán derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad las personas que, estando de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria de la

COVID-19, o bien su contrato se haya extinguido a causa de la COVID-19. La cuantía se establece en el 70% de la base reguladora.

– Se define el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

– En la disposición adicional séptima se establecen los fondos provenientes de la recaudación de la cuota de formación profesional para el empleo para el año 2020. (Desafectación): dado el impacto económico ocasionado por las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se procede a cambiar dicha afectación (formación para el empleo). Por ello, se permite que los ingresos derivados de la cotización por formación profesional puedan aplicarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo (artículo 265 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), que abarcan prestaciones y, entre otros, programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo.

Por otra parte, se aprobó el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género durante el confinamiento, que establece una serie de medidas destinadas a garantizar el mantenimiento y prestación de los servicios de asistencia y protección integral de las víctimas de violencia de género, adaptándolos a las circunstancias excepcionales derivadas del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que declaró el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Además, se aprobó también el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de empleo agrario que tiene por objeto favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma.

En el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, se contemplan dos situaciones legales de desempleo derivadas de la situación creada por la COVID-19: se amplía la cobertura de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras cuyos contratos hayan sido extinguidos durante el periodo de prueba de un nuevo trabajo desde el 9 de marzo, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior, así como a quienes lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme y la empresa desistió de celebrar el contrato por causa de la COVID-19.

Además, se modifica el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 para reforzar y aclarar la protección de los trabajadores fijos-discontinuos cuya actividad se haya visto afectada por la COVID-19; además de mantenerse lo ya establecido en dicho artículo.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-2019 establece el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada de un ERTE, regulado por el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

Por su parte, el contenido principal en el que se centra el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, es en la determinación de la vigencia y efectos de los procedimientos de suspensión del contrato y de reducción temporal de la jornada de trabajo regulados en los artículos 22 (ERTE fuerza mayor) y 23 (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción-ETOP-) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

En relación con lo anterior, el Real Decreto-ley 18/2020 establece reglas específicas sobre la vigencia de las medidas extraordinarias contenidas en los artículos 24 y 25 (exoneración de cuotas de Seguridad Social y protección por desempleo, respectivamente) del Real Decreto-ley 8/2020, ya que están ligadas a los citados artículos 22 y 23. Además, se regula la obligación de mantenimiento del empleo de las empresas que se hayan acogido a las medidas extraordinarias anteriores y los efectos de su incumplimiento.

El Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, de por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos de la COVID-19, se establece la prórroga de vigencia de las medidas de flexibilización del empleo agrario hasta el 30 de septiembre.

En el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se establece que las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el apartado 2 de la disposición adicional primera del citado el Real Decreto-ley 24/2020. Mientras que las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cabe destacar algunos datos a tener en cuenta respecto a la aplicación de esta normativa. Según el Indicador de Confianza Empresarial casi el 70% de las empresas ha tenido que reorganizar o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras durante el estado de alarma. En la industria, casi el 80%.

El número total de horas efectivas trabajadas en el segundo trimestre de 2020 ha experimentado un descenso sin precedentes debido al periodo en el que ha sido necesario limitar la actividad económica. El volumen de horas de trabajo ha descendido un 22,59% respecto del tiempo trabajado en el trimestre anterior.

Cerca del 40% de las empresas han adoptado un ERTE para todas o parte de sus personas trabajadoras. En las ramas de Transporte y Hostelería, el porcentaje supera el 50%.

Según la última Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) las personas ocupadas que no han trabajado ascienden a 4.706.200, lo que supone 2.739.300 más que en el trimestre anterior. De esta forma el número de personas ocupadas que efectivamente han trabajado en el segundo trimestre se queda en 13.901.000 (el 35,14 % de la población de 16 y más años).

Este aumento de personas ocupadas que no han trabajado en la semana de referencia se debe, principalmente, a las que han estado ausentes de su empleo por ERTE o por paro parcial por razones técnicas o económicas.

Incidencia en las políticas activas de empleo:

Por otra parte señalar también que, el SEPE ha mantenido durante este tiempo toda la actividad destinada tanto a flexibilizar las condiciones de ejecución de las políticas activas de empleo, como a tramitar la primera distribución de fondos a las comunidades autónomas según los criterios aprobados en Conferencia Sectorial el pasado 1 de abril, para programas de empleo y que alcanzó los 1.048.544.799,30 euros; también la distribución del Programa de Fomento del Empleo Agrario, a las Direcciones Provinciales del SEPE, a la resolución de la convocatoria de formación dirigida a personas ocupadas en las Ciudades de Ceuta y de Melilla, así como a llevar a cabo los trabajos preparatorios para la adecuación de las políticas activas de empleo tras el impacto en el empleo de la crisis provocada por la COVID-19. En la Conferencia sectorial de 30 de septiembre se procedió a la segunda distribución de fondos a las comunidades autónomas que, mayoritariamente afectó al Eje 2 de formación profesional para el empleo, y cuya cuantía fue de 895.916.723,70 euros. De esta forma se completa la distribución de fondos para el año 2020 a distribuir entre las comunidades autónomas para la ejecución de la legislación laboral en materia de fomento del empleo, de formación profesional para el empleo y de modernización de los servicios públicos de empleo por un total de 1.944.461.523,00 euros.

El PAPE 2020 reconstruido, tras la pandemia, fue aprobado en Consejo de Ministros del 20 de octubre de 2020, como se explica más adelante. Por otra parte, se continúa el proceso de implantación de la teleformación en las comunidades autónomas, a través de la compartición de la aplicación informática del SEPE, la formación de las empleadas y empleados públicos del Sistema Nacional de Empleo, que se van a hacer cargo de esta aplicación y del proceso de acreditación en su ámbito territorial. Igualmente, se está

trabajando para dar acceso al Ministerio de Educación y Formación Profesional, dado que tras las nuevas competencias va a incorporar a sus Delegaciones Provinciales de Ceuta y de Melilla, quienes asumirán el proceso en lo que se refiere de Certificados de Profesionalidad en las dos ciudades.

Además, se ha llevado una importante formación para el empleo de las personas en ERTE alcanzando, según los datos de FUNDAE, una cifra, todavía no cerrada, de 939.249 participantes, que incluye tanto la formación programada por las empresas para las personas trabajadoras de sus plantillas como la oferta formativa de carácter estatal.

En estos momentos, además se ha iniciado la hoja de ruta para la reforma de las políticas activas de empleo y su adaptación al nuevo contexto provocado por el impacto de la COVID-19 en el empleo.

Medidas para hacer frente a la transformación digital:

Por su parte, para hacer frente a los desafíos estructurales derivados del proceso de transformación digital, que se ha visto acelerado por la situación excepcional derivada de la pandemia COVID-19, el Gobierno de España ha aprobado la Estrategia España Digital 2025.

Esta estrategia tiene como objetivo primordial impulsar el proceso de transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia de la Unión Europea, mediante la colaboración público- privada y con la participación de todos los agentes económicos y sociales del país.

Con un fuerte esfuerzo de inversión pública, se concibe la transformación digital como un vector esencial de impulso al crecimiento económico, el aumento de la productividad y la reducción de la desigualdad, contribuyendo de forma decisiva a la inclusión social a través de la reducción de las crecientes brechas digitales.

Este nuevo instrumento estratégico incide notablemente en varios elementos de política de empleo, que deben tenerse en cuenta en el proceso de transformación digital, como son el refuerzo de las competencias digitales de las personas trabajadoras, el impulso a la digitalización de las administraciones públicas, la aceleración de la digitalización del modelo productivo mediante proyectos tractores de transformación digital, o la garantía de los derechos de las personas en el nuevo entorno digital.

Este marco estratégico general debe por tanto analizarse de forma conjunta con los instrumentos estratégicos que orientan la actuación en materia de política de empleo.

Medidas estratégicas del Sistema Nacional de Empleo:

En la LXXVII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales del 1 de abril de 2020, en el debate sobre el Plan Anual de Política de Empleo se presentaba el correspondiente al año 2020, que previamente había sido trabajado con los distintos servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

La irrupción de la pandemia producida por la COVID-19 alteró todas las bases programáticas y enfrentó a los servicios públicos de empleo a un futuro, en el corto y medio plazo, sumamente incierto en términos de empleo y muy exigente en cuanto a la atención a los usuarios.

Esta situación también tuvo consecuencias en el Plan Anual de Política de Empleo 2020, de manera que, en la misma Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales, se acordaba su reformulación.

Para llevarla a cabo, se puso en marcha un grupo específico de trabajo con todas las comunidades autónomas en el que decidir las líneas estratégicas y operativas que deberían marcar los servicios y programas en el período de ejecución del PAPE 2020.

Como elemento de apoyo a la confección y selección de programas y servicios a incluir por las distintas comunidades autónomas en este Plan 2020, por primera vez, se elaboró y compartió, con el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, un documento que incluía una relación de iniciativas desarrolladas por los distintos servicios públicos de empleo, a modo de prácticas inspiradoras en un contexto COVID-19.[2]

[2] Se trata del documento «Conocimiento compartido: Prácticas inspiradoras para la reconstrucción del PAPE 2020», que incluye alguna de las medidas puestas en marcha por los SPE como respuesta a la COVID-19.

Fruto de todo este trabajo común del Sistema Nacional de Empleo, se aprobó un nuevo PAPE 2020 en Consejo de Ministros el 20 de octubre de 2020, alineado con los retos actuales de la situación económica, laboral y social, que incluye 696 servicios y programas distintos.

En conclusión, la pandemia ha afectado al crecimiento económico sostenido por España y a las mejoras que se venían percibiendo en el ámbito laboral, con un fuerte crecimiento del paro. La tendencia en el último año ha sido también de disminución de la actividad y de la ocupación, a pesar de que las cifras han mejorado mucho en el tercer trimestre de 2020.

Además, se debe tener en cuenta como las personas pertenecientes a los grupos y colectivos más vulnerables del mercado laboral español se ven más afectadas por las tendencias negativas que ha provocado la pandemia, como ocurre con las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes. Las personas en situación de desempleo de larga duración siguen constituyendo un colectivo vulnerable y demasiado numeroso en nuestro sistema de trabajo, si bien, a la luz de los datos, como colectivo, ha seguido una tendencia ligeramente decreciente en los últimos trimestres.

A su vez, con las nuevas medidas de protección frente a la COVID-19, el empleo también se transforma, con la gran novedad del teletrabajo, poco instaurado previamente en nuestro país.

Finalmente, las actuaciones llevadas a cabo para paliar los efectos de la pandemia en el empleo, en especial los ERTES, han logrado un resultado positivo de contención, favoreciendo que el contexto laboral no se agrave aún más.

5. Conclusiones y aspectos a considerar en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

Principales conclusiones.

Este capítulo ha seguido un enfoque objetivo, en base a resultados, como se prevé en la propia Estrategia, y ha sido complementada con aportaciones cualitativas de los organismos que configuran el Sistema Nacional de Empleo y de los interlocutores sociales más representativos. Esto permite no solamente establecer conclusiones respecto de la ejecución de la Estrategia 2017-2020 sino también identificar aspectos relevantes que, no habiendo sido abordados o completados por ella, deben de considerarse en la formulación de la siguiente Estrategia.

Asimismo, se ha considerado relevante analizar la evolución del mercado de trabajo en el período de su vigencia. En dicho análisis, que sirve de contexto a la implementación de la Estrategia, se ha tenido en cuenta la influencia de la pandemia provocada por la COVID-19, analizada en un apartado específico, puesto que ha alterado el desarrollo normal de la Estrategia en su último año de vigencia. De esta manera, a través de este análisis, se ha pretendido lograr una imagen global de los avances y de la situación actual del conjunto del Sistema Nacional de Empleo, dentro del contexto socioeconómico del período de vigencia, y de modo que facilite a su vez la identificación de áreas de mejora para la elaboración de la próxima Estrategia.

Comenzando por el análisis de la evolución del mercado de trabajo, durante el período de vigencia de la Estrategia 2017-2020, y sin ánimo de vincularlo con el impacto de la Estrategia, sino con el contexto de situación, se identifica, por un lado, un crecimiento económico sostenido con reseñables mejoras en el mercado de trabajo en el período previo a la pandemia y un fuerte deterioro posterior, si bien con ciertas mejoras en los dos últimos trimestres de la EPA de 2020.

De esta forma, desde el período de inicio de la Estrategia y hasta el estallido de la pandemia, se ha observado una reducción del desempleo y un crecimiento de la población activa y la ocupación. Asimismo, se aprecian mejoras en la calidad del empleo, con más contratos indefinidos y más empleo a tiempo completo. En cuanto a los colectivos específicos a los que la Estrategia presta especial atención, podemos observar como evolución positiva que desde el inicio de la Estrategia hasta final de 2019 se ha producido un menor desempleo de larga duración (8,8 puntos menos), un incremento del empleo femenino (el segundo país donde más crecía en 2019) o una mayor tasa de empleo en personas mayores de 55 años. En contraste, el empleo juvenil ha disminuido en ese periodo (si bien

también ha disminuido su tasa de paro). Finalmente, a pesar del aumento del empleo femenino, la brecha de género en la tasa de desempleo apenas ha disminuido.

Con el estallido de la pandemia, gran parte de los avances en el mercado laboral se truncaron, creciendo rápidamente el paro, que se situó en el tercer trimestre de 2020 en 16,26%, frente al 13,92% del tercer trimestre de 2019. Asimismo, en el 2020 la tendencia ha sido la disminución de las tasas de actividad y de ocupación que, si bien han logrado remontar en el tercer trimestre de 2020, ha provocado una evolución interanual negativa. Además, los colectivos más vulnerables han sido los más impactados por los efectos de la pandemia, como sucede en los períodos de crisis, afectando más el desempleo a mujeres, personas jóvenes y personas migrantes. Sin embargo, cabe destacar que la tendencia iniciada en trimestres previos de disminución del número total de personas en situación de desempleo de larga duración se ha conseguido mantener. Además, son destacables los esfuerzos realizados por el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, con medidas extraordinarias en materia de protección, que han limitado el golpe de la crisis, en especial a través de los ERTE y los subsidios extraordinarios.

En cuanto a los objetivos estratégicos y de la planificación operativa de la EEAE 2017-2020 (durante el período 2017-2019), cabe resaltar que se ha realizado un análisis mixto, cuantitativo y cualitativo, analizando por un lado los indicadores existentes en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos y, por otro lado, las diversas actuaciones que contribuyen o coadyuvan a dicho cumplimiento.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la EEAE 2017-2020 contemplaba, además de los objetivos, proyectos que se consideran prioritarios, se ha realizado un contraste particularizado de su ejecución.

A nivel global, cabe destacar que a lo largo del período de vigencia de la Estrategia, se ha consolidado y mejorado el modelo de gobernanza y de cohesión del Sistema Nacional de Empleo a través del desarrollo y perfeccionamiento de los instrumentos previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, tanto a través de la aprobación de los Planes Anuales de Política de Empleo como a través de hitos concretos y muy reseñables, por ejemplo, la publicación de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Además, se ha fortalecido la colaboración del Sistema Nacional de Empleo con la red europea EURES.

Dentro de los cinco objetivos estratégicos analizados, se observa la presencia de indicadores que evolucionan muy positivamente, mientras que otros han presentado un progreso más lento:

– Para el primer objetivo estratégico, vinculado a la empleabilidad de personas jóvenes, destaca la disminución de la tasa de paro durante el periodo descrito, a pesar del posterior aumento como consecuencia del impacto de la pandemia, y la aprobación del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 que ha permitido una integración de medidas para este grupo de edad y, por vez primera, ha permitido coordinar actuaciones con otros organismos de la Administración General del Estado que ejecutan políticas complementarias de las que gestiona el Sistema Nacional de Empleo.

– Para el segundo objetivo estratégico, centrado en las personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de 55 años, es reseñable la fuerte disminución del número de personas en situación de desempleo de larga duración y la aprobación del Plan para la prevención y reducción del desempleo de larga duración «Reincorpora-T» 2019-2021, con características similares al Plan de Choque para el Empleo Joven en cuanto a la integración de medidas y la coordinación con otras actuaciones complementarias con impacto indirecto sobre el empleo realizadas por organismos ajenos al Sistema Nacional de Empleo.

– En cuanto al tercer objetivo, vinculado a los diagnósticos personalizados y la oferta formativa adaptada a las necesidades del sistema productivo, cabe señalar que, dentro de los indicadores, la tasa de inserción laboral después de la formación aumentó en 2017 pero posteriormente se mantuvo estable. A pesar de ello, se han realizado notables esfuerzos para mejorar el modelo formativo, con actuaciones como la actualización del Catálogo de Especialidades Formativas, el modelo de detección de necesidades formativas, el impulso a la Red de Centros de Referencia Nacional, la formación en competencias digitales o el

proceso de implantación de la teleformación, entre otras. Destaca también el esfuerzo realizado durante el año 2020 para adaptar la ejecución de la oferta formativa a las condiciones restrictivas impuestas por la pandemia de la COVID-19, flexibilizando la impartición mediante aulas virtuales y mediante el impulso de la teleformación.

– Por su parte, dentro del cuarto objetivo estratégico que buscaba una mejora integral del Sistema Nacional de Empleo, modernizando sus instrumentos, cabe resaltar la evaluación de desempeño realizada a través del programa EVADES en todos los servicios públicos de empleo españoles, siguiendo la metodología definida por la PES Network. En términos globales se ha observado una mejora significativa en el desempeño del Sistema Nacional de Empleo que se refleja en el Informe de la PES Network referido al último período de evaluación.

– Finalmente, en el objetivo quinto respecto a abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados, destaca la aplicación de este enfoque en los referidos «planes de choque», que tienen en cuenta las circunstancias de empleabilidad de ciertos grupos sociales de manera transversal, así como las múltiples acciones de alianzas y colaboración entre diversos agentes que se han llevado a cabo.

Sin embargo, a pesar de que los indicadores de los objetivos estratégicos permiten afirmar un avance global en el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo la información cualitativa recogida también pone de manifiesto que la Estrategia 2027-2020 no abordó o no completó en su totalidad algunos de los proyectos que la propia Estrategia consideraba prioritarios para la consecución de sus objetivos tal y como se detallaba en el capítulo 4 dedicado a la Planificación operativa.

En este sentido, aunque no se determinaron indicadores concretos para estas actuaciones, pueden hacerse las siguientes consideraciones:

Respecto del «refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años» y el «programa Integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional» se han producido avances significativos, especialmente en la aplicación de la Garantía Juvenil, pero no se ha completado la puesta en marcha de un sistema integral y, sobre todo, no se han implementado los medios necesarios para su consecución. En este sentido, cabe citar el proyecto piloto de una herramienta de apoyo a la orientación, puesta en marcha en 2020, y la previsión de la medida «Orienta 3000» prevista en los Planes de Choque, que marcan el camino que debería completarse en el despliegue de la futura Estrategia.

El citado proyecto piloto de una herramienta de apoyo a la orientación ha supuesto también el primer paso hacia el «sistema de diagnóstico de la empleabilidad (…) para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado detallado de las competencias de los desempleados, para crear los itinerarios individuales de empleo y formación» al que se refería el punto 4.3 de la EEAE 2017-2020., si bien se ha reformulado la orientación del perfilado que se contemplaba.

Igualmente, cabe decir que la EEAE 2017-2020 no implantó, como estaba previsto, el «modelo de intermediación basado en la gestión por competencias» que se preveía en el apartado 4.4. Si bien, están avanzados los trabajos previos para su puesta en marcha a partir de la adopción de la taxonomía del Sistema Europeo de Clasificación de Ocupaciones y Competencias (ESCO).

También han mejorado las funcionalidades del Portal Único de Empleo, prevista en el apartado 4.5, pero solo de manera muy limitada. Se ampliará su contenido de información, puesto que no se han desarrollado las métricas de efectividad y existe todavía margen de mejora en la integración de los historiales profesionales de los usuarios. Asimismo, el marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública, previsto en el apartado 4.6, apenas ha tenido desarrollo durante la vigencia de la EEAE 2017-2020.

En cuanto a los instrumentos de mejora de la información, continúa pendiente la modernización del SISPE para asegurar la trazabilidad e integración a nivel de personal de la vida laboral y de todas las acciones y medidas de empleo y acciones formativas en las

que participa cada usuario, así como la integración con otros sistemas del Sistema Nacional de Empleo.

Por el contrario, el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas, ha recibido un impulso significativo con varias reuniones temáticas con participación de todas las comunidades autónomas y un informe específico sobre buenas prácticas en el ámbito de los Planes de Choque realizado en 2020, aunque tiene pendiente un asentamiento como «proceso nacional de aprendizaje comparativo, sistemático y recurrente», tal y como se preveía en la Estrategia.

No se ha puesto en marcha el sistema de información del gasto en políticas de activación, que se preveía en el apartado 4.9 ni la metodología común de medición de la satisfacción de usuarios, prevista en el apartado 4.12. Sin embargo, se han cumplido algunos de sus aspectos esenciales con la previsión de mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil (4.10) y con la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, EVADES (4.11).

Por último, no se ha desarrollado propiamente una metodología de evaluación de servicios y programas, como se preveía en el apartado 4.13, salvo en la dimensión global que ha permitido el seguimiento de los PAPE. Al margen de este informe, de alcance limitado, el Sistema Nacional de Empleo tiene pendiente la evaluación sistemática de los servicios y programas y su publicación como instrumento de transparencia y mejora, de lo que se deriva la necesidad de abordar este aspecto en la siguiente Estrategia de Apoyo Activo al Empleo.

Como consecuencia de esta insuficiencia, el análisis del grado de implantación de los servicios y programas es también limitado en términos de eficacia y eficiencia, aunque se puede señalar que se ha incrementado el número total de programas implementados por parte de las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y la gestión estatal no transferida, a pesar de que algunos servicios y programas aún se encuentran infrautilizados.

Así, si bien la mayoría de programas y servicios comunes han tenido una implantación muy elevada, de entre el 70% y 100%, algunos no han sido utilizados o han tenido una implementación baja de alrededor del 30%. De igual forma, en cuanto a los programas y servicios propios, hay comunidades autónomas que aumentan su número mientras que en otras disminuyen, teniendo una evolución dispar.

En definitiva, los esfuerzos colectivos realizados por el Sistema Nacional de Empleo han permitido importantes avances en el cumplimiento de la Estrategia y, en concreto, de los objetivos estratégicos de la misma, si bien se requieren acciones concretas para realizar proyectos que se consideraban prioritarios y, sin embargo, no se han abordado o completado en su totalidad.

Otros aspectos clave a considerar en la EEAAE 2021-2024:

En este sentido, en el marco de este informe de situación a partir de la finalización de la EEAE 2017-2020, conviene tener en cuenta algunos marcos de referencia, de carácter estratégico, y actuaciones relevantes que no fueron completadas y que deben inspirar la nueva EEAE 2021-2024.

Marco Estratégico en España.

En el contexto nacional, el Gobierno de España ha situado el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades, asumiendo plenamente el desafío de mejorar sus recursos y su eficacia, con el apoyo del conjunto de las comunidades autónomas, que las ejecutan en sus respectivos territorios, y de los agentes sociales que contribuyen a su diseño y planificación.

Antes de la crisis provocada de la pandemia y con la vista puesta en las grandes transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo, el Gobierno de España impulsó, en marzo de 2019, la II Conferencia Nacional Tripartita con la activa participación de los interlocutores sociales, las comunidades autónomas, el Consejo Económico y Social y una amplia representación de expertos y académicos del ámbito económico y laboral.

Por otro lado, en julio de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un Acuerdo por la reactivación económica y del empleo en el cual se establecía un compromiso para la reactivación económica y la creación de empleo de calidad, junto a la extensión de

las medidas de protección y la puesta en marcha de un segundo programa financiero de apoyo a la solvencia y la inversión empresarial.

Esta agenda para la recuperación del empleo compartida por el Gobierno con los interlocutores sociales se vinculaba expresamente a la formación y recualificación de los trabajadores y las trabajadoras, la regulación del trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, la economía circular, el impulso de la digitalización de la economía y la modernización de las políticas activas de empleo. Más concretamente, con la reorientación de los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores y el despliegue de mecanismos eficientes de alineamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

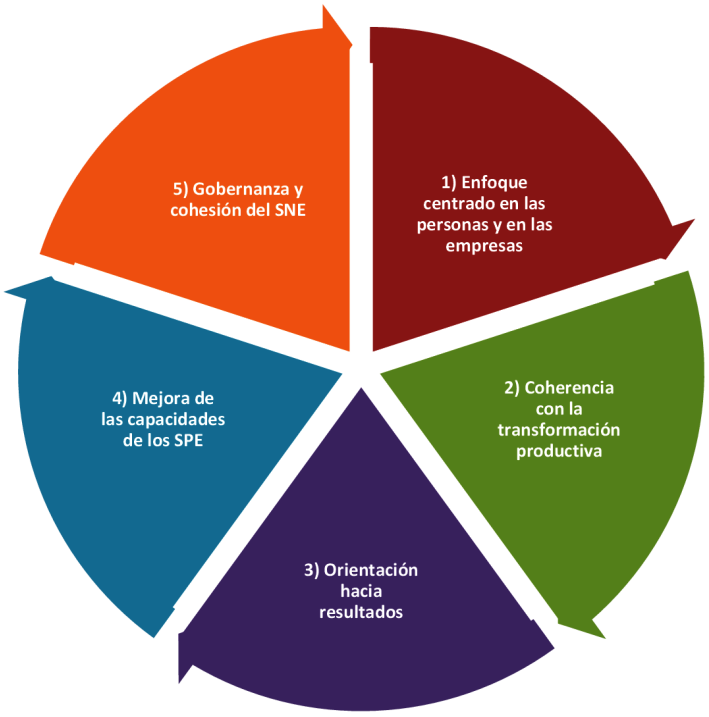
Para cumplir estos objetivos, además, convergen en el momento de formular la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024, la puesta en marcha del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado para 2021, con la contribución de los recursos económicos procedentes del Next Generation EU, la ampliación del programa de Garantía Juvenil y las potencialidades del vigente Programa Operativo de Fondo Social Europeo.

La formulación de la nueva Estrategia supone una oportunidad clave para realizar un impulso sin precedentes y una reforma en profundidad del modelo en las políticas activas de empleo en el conjunto de nuestro Sistema Nacional de Empleo que tenga en cuenta las necesidades de todas las personas y promueva la igualdad efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Es necesario, por tanto, que este impulso de reforma de las políticas activas de empleo se base, además, en las referencias estratégicas internacionales más relevantes.

Principales orientaciones y visión estratégica y para la elaboración de la nueva EEAAE 2021-2024.

Del análisis de los resultados del mencionado informe, y del contexto estratégico de referencia, tanto nacional como internacional, se puede concluir que el impulso de las políticas activas de empleo ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía su acceso con carácter permanente.

En este sentido y de acuerdo con el análisis realizado y todos los antecedentes expresados en este documento, es oportuno considerar en la nueva EEAAE, que el rediseño e impulso de las políticas activas de empleo no puede obviar los siguientes cinco elementos inspiradores:



1) Enfoque centrado en las personas y en las empresas.

El enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, debería evolucionar con el fin de garantizar determinados servicios a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Para ello, se configurará un grupo de trabajo en el que estarán representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y otros departamentos ministeriales, así como los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Para tener una estimación real del impacto presupuestario será necesario conocer el coste de cada uno de los servicios que haya que garantizar.

Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo y con la reducción de las brechas de género.

La orientación personalizada de las políticas activas de empleo también debe basarse en un enfoque holístico, que tenga en cuenta el conjunto de las circunstancias condicionantes del acceso y del mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social.

2) Coherencia con la transformación productiva.

Las políticas activas de empleo deben ser coherentes con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación y la sostenibilidad. Por tanto, los servicios y los programas de las políticas activas de empleo deben priorizar las actuaciones coherentes con la innovación, las energías limpias, la mitigación y la adaptación al cambio climático, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas. En esta línea, se impulsará la adquisición y el desarrollo de competencias digitales por las personas trabajadoras y las empresas para dar respuesta a la rápida transformación digital de la economía y la sociedad, estimular la recuperación económica,

modernizar el modelo productivo y promover la creación de empleo de calidad, incorporando en todas las actuaciones la perspectiva de género, en consonancia con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

3) Orientación hacia resultados.

La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Requiere también mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo con los acuerdos fruto del diálogo social y la negociación colectiva.

Como cualquier política que utiliza recursos públicos, las políticas activas de empleo deben evolucionar en la autoexigencia de eficacia y eficiencia, orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto.

En la misma línea, deben incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y la comparación de resultados como instrumento de mejora y aprendizaje.

4) Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.

En el marco de la nueva EEAE, el impulso de las políticas activas de empleo se debe apoyar en la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, puesto que estos son los organismos directamente responsables de su diseño, planificación, y gestión. Este fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, indisoluble de la mejora de las políticas activas de empleo, debe extenderse a los elementos críticos de su desempeño, especialmente a la mejora de la relación con las personas y con las empresas, a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

Con estas cinco premisas, teniendo en cuenta las aportaciones cualitativas de los representantes del Sistema Nacional de Empleo y de los interlocutores sociales, se pueden formular recomendaciones en cada uno de estos cinco elementos inspiradores para convertirlos en líneas de acción operativa en el marco de la EEAE: Impulsar el acompañamiento personalizado a demandantes de empleo a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

1. Desarrollar un servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

2. Adaptar las políticas activas de empleo, desarrollando un marco común de referencia para el servicio de Orientación y de Prospección, impulsando la gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación, intensificando la relación y los servicios para las empresas. Se reforzará la formación en identificación y eliminación de sesgos y estereotipos de género en las personas responsables de la orientación laboral para reducir la segregación horizontal del mercado laboral.

3. Vincular las políticas activas de empleo con las estrategias de cambio de modelo productivo, especialmente las dirigidas al crecimiento sostenible y la transición ecológica y con el potencial del empleo de sectores no tradicionales, las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación.

4. Impulsar la actividad económica y el emprendimiento, especialmente en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

5. Consolidar un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, que contemple aquellos servicios o programas que deban ser objeto de seguimiento continuo y adoptando metodologías cuantitativas y cualitativas, con la participación de los interlocutores sociales y otras entidades y organismos. La evaluación debería concretar un plan de trabajo anual y valorar especialmente la atención de las personas y las empresas, especialmente en relación con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de los usuarios. En este sentido, debería definirse un espacio de colaboración e innovación de los servicios públicos de empleo, mediante grupos de trabajo o comunidades de prácticas estables.

6. Digitalizar la atención y la relación con las personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo y diversificar los canales de prestación de los servicios para asegurar una provisión

personalizada e inclusiva. En este sentido, se deberían retomar algunas de las iniciativas que no se realizaron en la EEAE 2017-2020 como la integración del «expediente laboral personalizado único», con información agregada de situación y vida laboral, demanda y servicios recibidos de los servicios públicos de empleo, y prestaciones por desempleo.

7. Reforzar financieramente las políticas activas de empleo y mejorar la eficiencia de todos los recursos económicos disponibles. En esta línea, se deberían desarrollar los mecanismos y herramientas que permitan una mejora de la planificación y de la gobernanza del conjunto del Sistema. Entre las medidas a considerar debería recuperarse la puesta en marcha del proyecto previsto y no ejecutado en la EEAE 2017-2020 sobre el análisis de todos los recursos y gasto público vinculado a las políticas activas de empleo, completado con un mapa de participación institucional y una herramienta de información que facilite la gobernanza del Sistema.

8. Por último, la nueva Estrategia podría aprovechar algunas dinámicas iniciadas, pero no completadas por la EEAE 2017-2020, como la referida a la puesta en marcha con carácter estable de un sistema de aprendizaje comparativo entre los servicios públicos de empleo y un enfoque integral e integrado de las medidas que se orientan a promover la igualdad de mujeres y hombres y a grupos prioritarios o especialmente vulnerables en relación con el empleo.

Así, aprovechando la experiencia positiva de los Planes de Choque para personas jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración, cabría mantener la planificación integrada para estos dos grupos, especialmente afectados por la pandemia de la COVID-19, que ha afectado negativamente a sus posibilidades de acceso al empleo estable y de calidad, y extender este mismo enfoque integrado a otros grupos prioritarios, como el de las personas con discapacidad, fortaleciendo las medidas de acceso al mercado ordinario de trabajo y el tránsito desde el mercado protegido.

5) Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva EEAAE se deben apoyar en los principios de gobernanza y cohesión ya consolidados en el Sistema Nacional de Empleo, aprovechando los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, como la Conferencia Sectorial o el Consejo General, así como las prácticas habituales de colaboración técnica, como los grupos, los entornos colaborativos de trabajo y el aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estos principios no deben limitarse al proceso de elaboración de la EEAAE, sino a todos los elementos necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación. Asimismo, deben extenderse a todos los procesos de planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

CAPÍTULO II

Escenario y tendencias del Mercado de Trabajo

Contexto actual. Situación y tendencias del mercado de trabajo. Principales efectos de la crisis sanitaria.

1. Introducción

La actual crisis sanitaria está provocando y acelerando transformaciones muy significativas en la actividad económica y en el mercado laboral. El impacto está siendo aún mayor en el caso de España, debido al elevado peso del sector servicios en nuestra economía y la atomización de nuestro tejido productivo. Las proyecciones del Banco de España, publicadas en septiembre, estiman que la caída del PIB se situará entre el 10,5% y el 12,6% este año, en función de la evolución de la epidemia durante el cuarto trimestre. Pueden destacarse dos consecuencias importantes de la pandemia en el mercado laboral:

a) Un crecimiento significativo del desempleo como consecuencia del descenso de la actividad productiva. Aunque el impacto laboral ha sido atenuado por los ERTES, la tasa de

paro (en porcentaje sobre la población activa) se ha situado en el 16,1% al finalizar 2020. Para el próximo año, las previsiones apuntan a un leve descenso del paro, si bien la evolución será muy heterogénea por sectores, con una recuperación del empleo más rápida en la industria y la construcción y más lenta en aquellos sectores más golpeados por la falta de movilidad, en particular turismo y restauración. El protagonismo de las PYMES en estos sectores, que son intensivos en mano de obra, junto a la elevada proporción de contratos temporales en nuestro mercado laboral (26,3% en 2019) debilitan la resistencia del empleo ante la crisis.

b) El segundo impacto destacable de la pandemia es la anticipación de algunos cambios estructurales que habrían ocurrido de forma más gradual durante los próximos años. En particular, se ha acelerado la transformación digital y robótica, procesos que van a tener una profunda incidencia laboral y social, junto a la creciente importancia de la sostenibilidad. En fases de mayor dificultad económica las empresas intensifican el proceso de sustitución de personas por máquinas, porque la automatización (que conduce a una reducción de los costes) se convierte en un factor de competitividad aún más relevante.

Según datos de la Comisión Europea, más del 86% de las PYMES españolas no tenían un plan de digitalización antes del inicio de la pandemia. Sin embargo, el comercio electrónico en España ha crecido durante la pandemia más del 23 %, siendo el país de la Unión Europea con el mayor incremento.

Otra consecuencia derivada de esta aceleración en los cambios tecnológicos es la necesidad de una nueva formación o recualificación de la fuerza laboral. Así, la Cumbre para el Reinicio Laboral organizada por el Foro Económico Mundial (WEF) de octubre de 2020, apunta que el 50 % de todas las personas empleadas necesitarán volver a formarse para el año 2025, a medida que aumente la adopción de nueva tecnología por parte del tejido productivo. Esta tecnología estará ligada, por una parte, a la adopción de nuevas herramientas o metodologías productivas asociadas al puesto de trabajo. Y, por otro lado, estará relacionada con los nuevos escenarios provocados por el teletrabajo. A este respecto, las empresas consultadas por el Foro Económico Mundial creen que es posible que el 44% de las personas empleadas tengan que formarse en el uso de esas nuevas herramientas y metodologías.

En resumen, los efectos de la pandemia están modificando rápidamente el modo de trabajar en general y, además, van a producir un trasvase de empleo entre algunos sectores económicos. La severa incidencia de la crisis en algunas actividades (restauración, comercio minorista, hostelería...) va a provocar un excedente de fuerza laboral que puede ser aprovechado para impulsar el desarrollo de la economía sostenible, la investigación, la economía social o el cuidado de personas dependientes.

2. Análisis del impacto de la crisis por sectores

a) Los sectores más afectados por las limitaciones de movilidad y por la sensación de inseguridad que ha producido la pandemia son los siguientes: el turismo (hostelería, agencias de viajes, transporte de pasajeros, alquiler de coches…), la restauración, las actividades deportivas y de entretenimiento, el ámbito creativo y artístico y el comercio minorista. En general, estos sectores están dando trabajo a muchas personas que tienen niveles de formación bajos y escasos conocimientos digitales.

En el comercio minorista probablemente no se recuperará el nivel de empleabilidad anterior a la pandemia, porque la transformación digital de la actividad comercial ya estaba en marcha y es un proceso inevitable. Es obvio que el comercio online requiere un menor número de personas empleadas que el modelo tradicional de compra presencial. De manera que una proporción de quienes tienen la propiedad o trabajan en tiendas minoristas tendrán que reorientar su actividad o cambiar de ocupación, como ya lo están haciendo.

La mencionada aceleración de los procesos de automatización también afectará a otros sectores a medio plazo. Los empleos consistentes en tareas repetitivas y rutinarias son los que presentan un mayor riesgo de desaparecer debido a la robotización, y en muchos casos estas ocupaciones son de baja o media cualificación, carente de acreditación formal (personal administrativo, cajeros de supermercados, responsables de inventariar almacenes, vigilantes para controlar accesos...).

El sector de la automoción, con un importante peso en la industria española, también está sufriendo un significativo proceso de transformación debido a los requerimientos de una movilidad sostenible que reduzca el nivel de emisiones, junto a un profundo cambio tecnológico, fruto del avance acelerado de la digitalización. Por ello, es un sector que requerirá inyección de fondos en I+D y una recualificación de las personas que trabajan en él.

b) Algunos sectores han resultado beneficiados como consecuencia de los efectos de la pandemia. En primer lugar, podemos destacar el comercio electrónico y otros sectores asociados al crecimiento de la actividad comercial en Internet, como son la logística, el transporte de mercancías y las entregas a domicilio. El impulso del comercio online y el teletrabajo también han favorecido al sector de la informática y de las comunicaciones. Asimismo, los sectores de ocio doméstico, farmacéutico, sanitario y comercio de productos alimentarios están experimentando incrementos de actividad productiva.

En los próximos años los mencionados procesos de digitalización y sostenibilidad van a potenciar aún más el crecimiento del empleo en sectores relacionados con diversas ingenierías, comunicación y redes sociales, diseño gráfico, energías renovables, eficiencia energética y tratamiento de residuos.

Por otro lado, debido al progresivo envejecimiento de la población española, los siguientes sectores tendrán previsiblemente un crecimiento de la empleabilidad a medio plazo: sanitario, farmacéutico, servicios sociales y, en particular, cuidados a personas dependientes en el hogar.

3. Medidas a adoptar para enfrentar las consecuencias de esta crisis

Ante la difícil situación actual, es preciso desplegar una serie de medidas encaminadas a impulsar y remodelar la economía y el mercado laboral.

Se estima necesario un aumento de la inversión tanto pública como privada, que esté focalizada, por un lado, en proyectos de transformación digital. Así, para facilitar el teletrabajo, la teleformación y el aprovechamiento de Internet en las políticas activas de empleo, es imprescindible realizar una mayor inversión en las infraestructuras tecnológicas, extendiendo la banda ancha a las zonas rurales que aún carecen de ella y posibilitando una conectividad asequible. Y, por otra parte, en proyectos ecológicos, particularmente, en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, en el transporte sostenible y en la gestión de los recursos hídricos y de los residuos. La disponibilidad de estos recursos e infraestructuras en las zonas rurales es una premisa indiscutible para la creación y desarrollo de oportunidades de empleo y de crecimiento, y un pilar indispensable para enfrentar el reto demográfico y contribuir a fijar la población al territorio.

El Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 contempla una Línea de Acción específica sobre la protección y el fomento del empleo a través de la adaptación. Las acciones de adaptación al cambio climático pueden tener dos efectos complementarios sobre el empleo: la prevención de la pérdida de empleos, al limitar los impactos derivados del cambio climático, y la creación de nuevos empleos derivados de las propias iniciativas de adaptación, además de promoverse una economía más resiliente.

La economía circular propone un cambio de paradigma en el sistema económico actual, para responder a los desafíos globales concernientes al cambio climático y a la sostenibilidad. Además, representa una oportunidad para potenciar el crecimiento económico y la creación de nuevos mercados, nuevos modelos de negocio y nuevos empleos, fortaleciendo la innovación y, sobre todo, desligando desarrollo y bienestar del consumo de recursos naturales. Uno de los pilares de la economía circular se fundamenta en el mantenimiento de los materiales durante el máximo tiempo a fin de reducir el agotamiento de recursos y de materias primas, transformando los residuos en materias primas secundarias, optimizando la producción y contribuyendo a la mejora de productividad y rentabilidad, así como a la reducción del impacto medioambiental. Implica una serie de fases que van desde el ecodiseño a la producción, el consumo, la reparación, el reciclaje y la vuelta de los materiales reciclados al ciclo.

Tanto el Plan de Acción de la Unión Europea para la Economía Circular, como la Estrategia Española de Economía Circular persiguen mejorar la competitividad y

sostenibilidad de la economía, el crecimiento productivo y del empleo, y prevén aumento de ocupaciones en distintos sectores del mercado de trabajo, así como su «enverdecimiento». Además, se plantean políticas de I+D+i, de apoyo a emprendedores y empresas innovadoras; y se fomentan las sinergias entre sectores industriales que la aplican (simbiosis industrial). Todo lo cual avala la necesidad de abordar de forma continua estudios detallados y actualizados sobre esta materia y las oportunidades de empleo que ya está generando y va a generar en los próximos años. En esta línea, el Servicio Público de Empleo Estatal, a través de su Observatorio de las Ocupaciones, ha elaborado el «estudio prospectivo sobre las actividades económicas relacionadas con la economía circular».

Por otro lado, la rápida evolución tecnológica está produciendo cambios que inciden en muchos perfiles profesionales, que deben adecuarse a los nuevos requerimientos y formas de trabajar. Procesos como el de la digitalización pueden suponer un riesgo de mayor polarización en la estructura del empleo, que refleja el reducido peso de la población con niveles formativos intermedios y la concentración en los extremos. La transformación tecnológica también puede generar déficit de profesionales en algunas ocupaciones, como es el caso de los perfiles especializados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM o STEM). En consecuencia, se deben llevar a cabo acciones que refuercen la formación y recualificación profesional de las personas trabajadoras, e incorporen la perspectiva de género para impulsar la incorporación de mayor número de mujeres, que las capaciten para la promoción profesional o para reorientar su trayectoria a sectores con mejores perspectivas. Un reto significado y mantenido en el tiempo es el de la plena incorporación de la mujer a la adquisición de estos perfiles especializados. El caudal de talento y de justicia social que ello representará para nuestro país, requiere un esfuerzo inaplazable, firme y decidido en esa dirección.

En una sociedad basada en el conocimiento, la formación para la investigación es un elemento clave en la actualidad. La necesidad de incrementar el número de personas con competencias para la investigación y la innovación es uno de los principales desafíos que debemos enfrentar. Figuras como las del doctorado industrial, que tienen por objeto potenciar la interacción entre el ámbito empresarial y académico y fomentar la transferencia de conocimientos desde la investigación a su aplicación práctica, son por una parte una buena herramienta para alentar la investigación multidisciplinar, las oportunidades de investigación colaborativa, así como su provecho a la industria y otros sectores no propiamente académicos y su influencia en las diferentes habilidades de arraigo empresarial que obtendrán las personas así formadas, como la comunicación, el trabajo en equipo, el emprendimiento, la gestión económica y financiera y del tiempo. Por otra parte, son un instrumento muy adecuado para liderar y contribuir al trasvase de conocimiento hacia el bienestar de la sociedad.

Los análisis de las ofertas de empleo que se publican en el portal de «Empléate» y en otros portales de Internet muestran la aparición de profesiones emergentes relacionadas con la digitalización, que previsiblemente van a experimentar un fuerte crecimiento en los próximos años, si bien todavía tienen un peso relativo pequeño en la generación de empleo. Entre otras, podemos mencionar las siguientes: especialista en inteligencia artificial, ingeniería de robótica, agile coach, desarrollo de big data, experta de arquitecturas en la nube, especialista en ciberseguridad, control de tráfico con drones, representantes de atención al cliente online o diseño de impresión 3D en la moda. Es decir, una serie de ocupaciones innovadoras que requieren unos conocimientos muy especializados.

El proceso de digitalización de las actividades económicas va a producir significativos cambios de contenido en muchos puestos de trabajo tradicionales, especialmente en administración y gestión, transporte y mantenimiento de vehículos y comercio y marketing. Esta última familia profesional incluye algunas de las ocupaciones que van a seguir siendo muy demandadas (por ejemplo, dirección de ventas o desarrollo de fuerza de ventas) pero que también requerirán la adaptación en competencias tecnologías de la información y comunicación (TIC) por el desarrollo veloz de los nuevos canales de venta.

La actual situación generada por la enfermedad de la COVID-19 ofrece la oportunidad de formar a muchas personas trabajadoras afectadas por ERTES, pertenecientes a sectores que previsiblemente tendrán dificultades para recuperar los niveles de actividad anteriores a la crisis. Por ejemplo, personas que trabajan en el comercio minorista o la restauración, que

suelen tener un bajo nivel de habilidades y competencias digitales, deberían recibir cursos básicos de formación en TIC: uso de hojas de cálculo, procesadores de texto, acceso a Internet y al correo electrónico, etc. Esta alfabetización digital es un paso necesario para posibilitar su adaptación a ocupaciones de otros sectores productivos.

Los comercios que tienen sus datos actualizados en los buscadores registran siete veces más accesos a sus sitios de Internet. Esto les convierte en visibles y visitables, puesto que el 75% de la clientela potencial busca online los negocios cercanos antes de acudir a ellos, según el último informe de usabilidad de Google España. Por lo tanto, es necesario identificar como políticas proactivas de empleabilidad la digitalización de las actividades económicas de las microempresas y PYMES del sector de servicios, que representan el 83% de las empresas de este sector en España y el 20,5% de las personas que trabajan en el sector (datos de 31 de diciembre de 2020). Junto a la mencionada formación tecnológica, también existe una urgente necesidad formativa de acceso al primer empleo en el caso de la población joven. La recuperación del mercado laboral de las personas jóvenes está siendo más lenta que la de otros colectivos. Dentro del colectivo juvenil se identifican muy diferentes subgrupos, entre los que hay que destacar a quienes no trabajan ni estudian, o bien son personas activas, pero sin cualificación (cabe recordar aquí la elevada tasa de abandono temprano de la educación y la formación, que fue del 16% en 2020), o bien están en situación de desánimo y no buscan trabajo, especialmente en el tramo de edad entre 25 y 30 años.

Es necesario que dentro de la programación formativa se desarrollen planes específicos, que faciliten la incorporación de estas personas jóvenes al mercado laboral. Corremos un riesgo cada vez mayor de retrasar esta incorporación, con todas las consecuencias que ello conlleva, además de las demográficas. En particular, es necesario articular acciones formativas que faciliten el acceso al trabajo de jóvenes con baja cualificación, priorizando aquellas relacionadas con ocupaciones elementales que requieren conocimientos teóricos sencillos y capacidades prácticas a aplicar, por tanto, con una duración formativa reducida, con prácticas en los centros de trabajo, que permitan dar el primer paso en el desarrollo laboral de estas personas.

Existe una parte de la población desempleada que no aparece de forma visible en las estadísticas. Se trata de aquellas personas que no encuentran un nuevo empleo y ni siquiera se registran como demandantes en los servicios públicos de empleo. Estas personas, simplemente, dejan de buscar trabajo. Es el denominado «efecto desánimo». Ahora, como consecuencia de la crisis del coronavirus, las cifras del desánimo han vuelto a repuntar. Según EUROSTAT, el porcentaje de la población activa, de entre 20 y 64 años, que podría buscar trabajo y no lo hace, fue del 5,8 % en el segundo trimestre de 2020. Es la cifra más alta desde que se tienen registros (2005). Además, es la cuarta cifra más alta de la UE, tras Italia (12,5 %), Irlanda (7,1 %) y Croacia (6 %); la media de la UE se sitúa en el 4,2 %. Para afrontar este reto, es necesario impulsar la participación de las empresas en relación con las demandas de formación que requieren sus puestos de trabajo y canalizarlas a través de acciones formativas de corta duración y prácticas en el entorno productivo, que posibiliten la contratación a más largo plazo.

Las previsiones a medio plazo indican que una parte importante del empleo se generará por la demanda de sustitución, completando a la demanda por crecimiento de la actividad. Casi un millón y medio de las personas afiliadas en alta en la Seguridad Social tienen sesenta o más años. Muchas de las personas que relevarán a quienes estén ya cerca de la jubilación van a tener que desempeñar nuevas y distintas competencias en el desempeño de esas ocupaciones, por lo tanto, deberán tener un perfil profesional con cualificaciones más amplias. Es importante que el relevo de perfiles profesionales seniors a juniors se planifique con antelación para asegurar la transferencia de conocimientos de un amplio grupo de personas cualificadas que se va a retirar. Los grupos ocupacionales en los que está previsto una mayor tasa de reposición son: trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura; puestos de dirección, gerencia y técnicos; profesiones científicas e intelectuales. Igualmente, un porcentaje significativo de empresas pequeñas y micro empresas pertenecen a personas con más de 60 años, próximas a la jubilación y cese de actividad. Esta circunstancia puede suponer una oportunidad para que nuevas emprendedoras realicen el relevo generacional.

A medio plazo, además de los nuevos perfiles mencionados de informática y comunicaciones, tienen buenas expectativas de crecimiento las siguientes familias profesionales: electricidad y electrónica, fabricación mecánica, actividades físico deportivas y química.

Finalmente, entre las medidas a adoptar debemos destacar también el desarrollo de acciones encaminadas a la integración social y laboral de personas en riesgo de exclusión. En el último informe de riesgos globales presentado por el Foro Económico Mundial se destacan, entre otras variables, la exclusión social y las desigualdades económicas en sociedades avanzadas como uno de los principales riesgos para la economía mundial, incidiendo especialmente en el desempleo y el empleo precario. Por consiguiente, es necesario alentar la conversión y creación de empresas sociales que posibiliten el inicio a aquellas personas que lo necesiten de un itinerario de inserción personalizado a las personas en situación de exclusión social o con discapacidad. En este sentido, las empresas de inserción (cuyo régimen está regulado por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción) ofrecen excelentes ejemplos que combinan la lógica y el éxito empresarial con metodologías de inserción laboral basadas en el compromiso y la justicia social, y en la firme voluntad de colocar a las personas en el centro de la actividad.

El empleo con apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones individualizadas, adaptadas a las circunstancias específicas de las personas trabajadoras con discapacidad, para que puedan acceder, mantenerse y promocionar en el empleo ordinario quienes tengan especiales dificultades para hacerlo, en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores y trabajadoras. Deben contar para ello con el soporte de profesionales y de los medios materiales que sean necesarios. La carencia de este apoyo profesional y material es la principal de las dificultades mencionadas. La plena incorporación requiere un acompañamiento y entrenamiento previos en el mismo puesto de trabajo para el desempeño de una o varias tareas concretas.

El Servicio Público de Empleo Estatal apoya y refuerza las acciones de las empresas y de los agentes sociales para innovar y adaptarse a la transformación del mundo laboral.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE analiza en profundidad la situación actual y tendencias del mercado de trabajo, para anticiparse a los requerimientos del tejido productivo. Con este fin el confecciona y publica anualmente el «informe de prospección y detección de necesidades formativas», como punto de partida y referente para la elaboración de una oferta formativa que dé respuesta a los desajustes y cambios del mercado laboral. El informe identifica las necesidades técnico-profesionales y transversales de cada una de las ocupaciones estudiadas, agrupadas en Familias Profesionales, y cuenta con una creciente participación sectorial, en un marco en el que el SEPE organiza, incentiva y promueve las aportaciones de agentes sociales y sectoriales a la tarea conjunta de detección de necesidades formativas.

Esta labor permanente del Observatorio ofrece un diagnóstico actualizado de las necesidades formativas de cada ocupación, que puede constituir un buen referente para realizar la programación y ejecución de la formación. Una fase posterior de seguimiento y evaluación de los cursos permitirá retroalimentar el sistema formativo de manera circular, y realizar los ajustes pertinentes en el diagnóstico. En relación con la programación será preciso disponer de unidades especializadas que puedan realizar la traslación de las necesidades formativas demandadas por el sistema productivo al programa formativo. En esta tarea puede ser importante contar con la participación de las universidades y de organizaciones y personas de reconocida cualificación.

El análisis de una muestra significativa de ofertas de empleo tomadas de Internet es otra de las líneas de estudio de ámbito estatal que realiza el SEPE a través del Observatorio de Ocupaciones. Sus resultados se editan anualmente en el documento «los perfiles de la oferta de empleo», y sirven para detectar los principales requisitos de estas ofertas y caracterizarlas, ofreciendo al mismo tiempo una muestra de la situación del mercado de trabajo. La distribución por familias profesionales del número de ocupaciones más significativas representadas en estas ofertas, es en estos momentos la siguiente:

Familias profesionales	Núm. ocupaciones seleccionadas
Sanidad.	16
Informática y comunicaciones.	14
Servicios socioculturales y a la comunidad.	10
Administración y gestión.	9
Agraria.	7
Comercio y marketing.	7
Seguridad y medio ambiente.	6
Fabricación mecánica.	4
Transporte y mantenimiento de vehículos.	4
Electricidad y electrónica.	3
Energía y agua.	3
Industrias alimentarias.	3
Química.	2
Actividades físico deportivas.	1
Edificación y obra civil.	1
Hostelería y turismo.	1
Instalación y mantenimiento.	1
Total ocupaciones seleccionadas.	92

Como muestra la tabla anterior, destacan principalmente las ocupaciones de sanidad y de informática y telecomunicaciones, seguidas por servicios socioculturales y a la comunidad y administración y gestión.

En cuanto a su distribución territorial, la mayoría de las tendencias de variación de empleo por familia profesional que se observan en el conjunto del Estado durante el año 2020 tienen validez en todas las comunidades autónomas. Se produce un crecimiento de la contratación en la actividad sanitaria: médicos y médicas especialistas, profesionales de la psicología, enfermería y auxiliares de enfermería, en particular vinculados a geriatría. Las ocupaciones relacionadas con informática, telecomunicaciones y consultorías experimentan un desarrollo, especialmente en Cataluña y la Comunidad de Madrid. Aunque el comercio minorista, en general, está sufriendo una disminución de ventas, hay actividades concretas que presentan un buen comportamiento del empleo, como son los supermercados, farmacias y tiendas especializadas en productos informáticos y de ocio doméstico. También ha crecido el empleo en la actividad logística, en particular el envío y reparto de comidas y productos a domicilio.

En el difícil contexto actual, junto a esta labor de estudio y análisis del mercado laboral, las políticas activas de empleo se configuran un instrumento básico para mejorar la empleabilidad de todas las personas trabajadoras y, en particular, de los colectivos más desfavorecidos. Además, las políticas de empleo deben destinar sus recursos económicos, técnicos y humanos a aquellas acciones que permitan adaptarse con celeridad a las nuevas necesidades de las empresas y de la sociedad, tanto si proceden del impacto más inmediato de la crisis sanitaria, como si derivan de tendencias de cambio estructurales.

La formación y la orientación laboral deben partir de un buen diagnóstico de las necesidades formativas que el mercado laboral precisa y demanda en cada momento, y de una información basada en el conocimiento de esas necesidades y de las evidencias que muestren los datos producto de la experiencia acumulada por los servicios públicos de empleo en su atención a las personas y a las empresas. Las nuevas tecnologías de análisis de datos y la implantación progresiva de procesos basados en el uso ético de la inteligencia artificial, serán herramientas que permitan mejorar los resultados de esas atenciones y la adecuación de las políticas activas de empleo al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y finalistas.

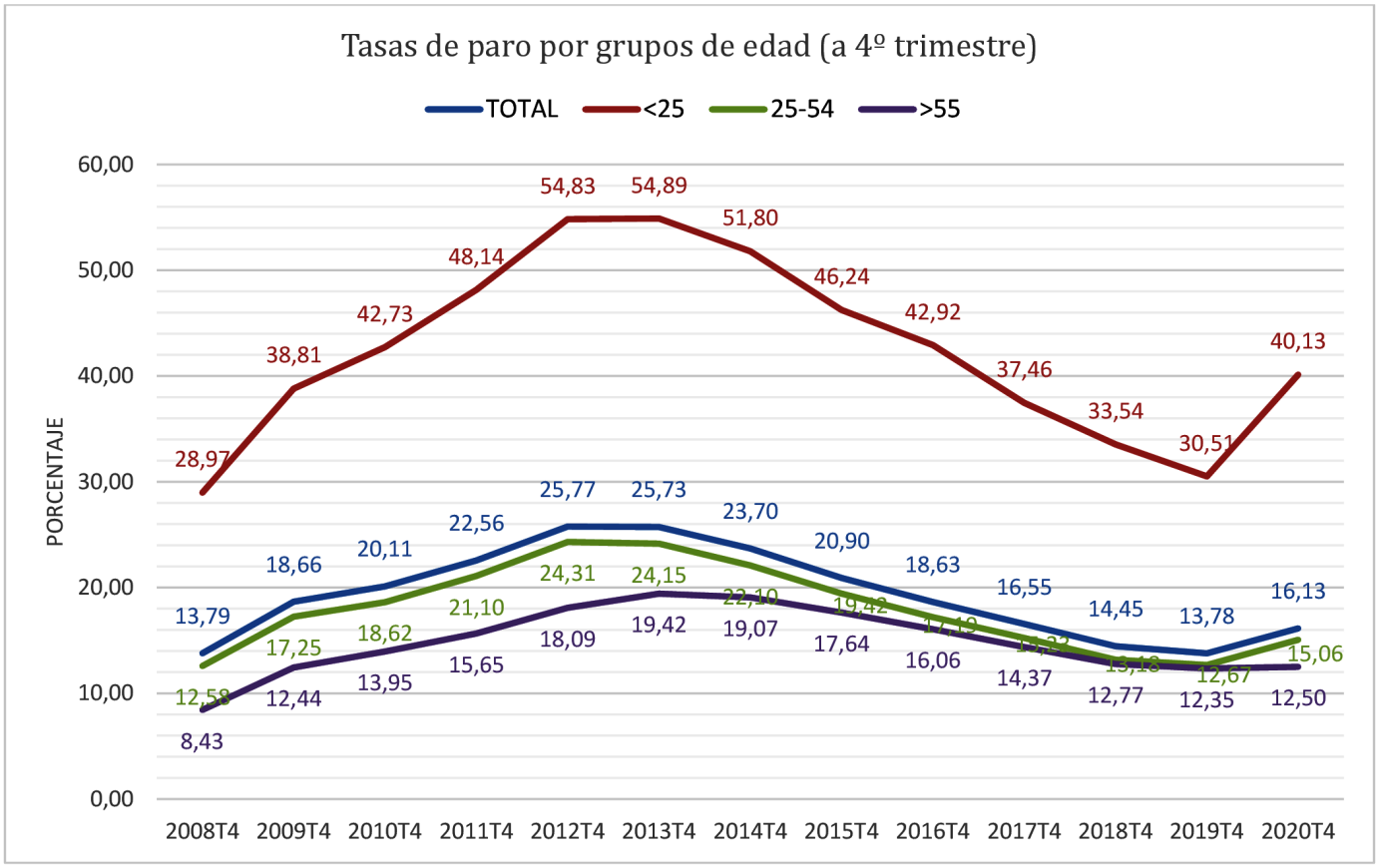
Evolución en cifras de la situación del Mercado de Trabajo.

El impacto de esta crisis sanitaria se hace especialmente visible en la brusca ruptura a partir del segundo trimestre de 2020, de la tendencia mostrada por los principales indicadores del mercado de trabajo. Los valores recogidos en las siguientes gráficas son datos definitivos a 4.º trimestre de cada año en la serie 2008-2020 extraídos de la EPA con los comentarios más relevantes de las mismas.

La EPA mostró un significativo incremento desde el año 2008 de la tasa de paro, consecuencia del comienzo y evolución de la crisis económica iniciada a finales de 2007, y

alcanzó su nivel más desfavorable en el primer trimestre de 2013. A partir de entonces, la tasa de paro se redujo progresivamente para todos los grupos de edad, de manera más acentuada entre las personas jóvenes. Esta tendencia se interrumpió abruptamente en el segundo trimestre de 2020. En el año 2020 se vuelve a elevar en todos los grupos de edad, y de nuevo de manera significativa en el colectivo de jóvenes (Gráfico 1).

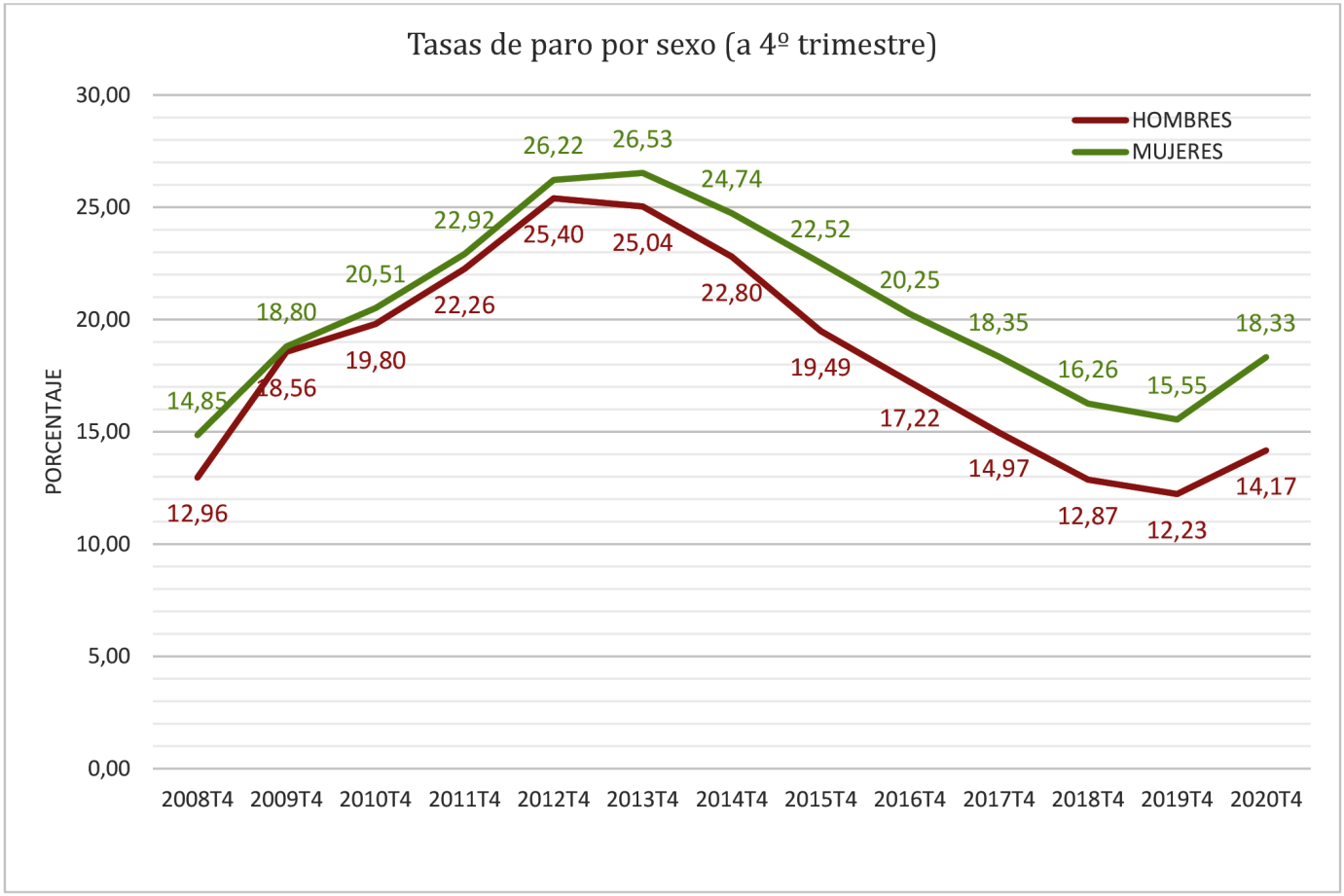
Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro por grupos de edad. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En el Gráfico 2 se muestra la tasa de paro desglosada por sexos, y aunque globalmente ésta se ha ido reduciendo a partir de 2013, la brecha de género siempre se ha mantenido y ensanchado en los últimos años. En el 4.º trimestre de 2020, con la ruptura de la tendencia a la baja y nuevo aumento de la tasa de paro a todos los niveles, las diferencias entre hombres y mujeres han aumentado significativamente.

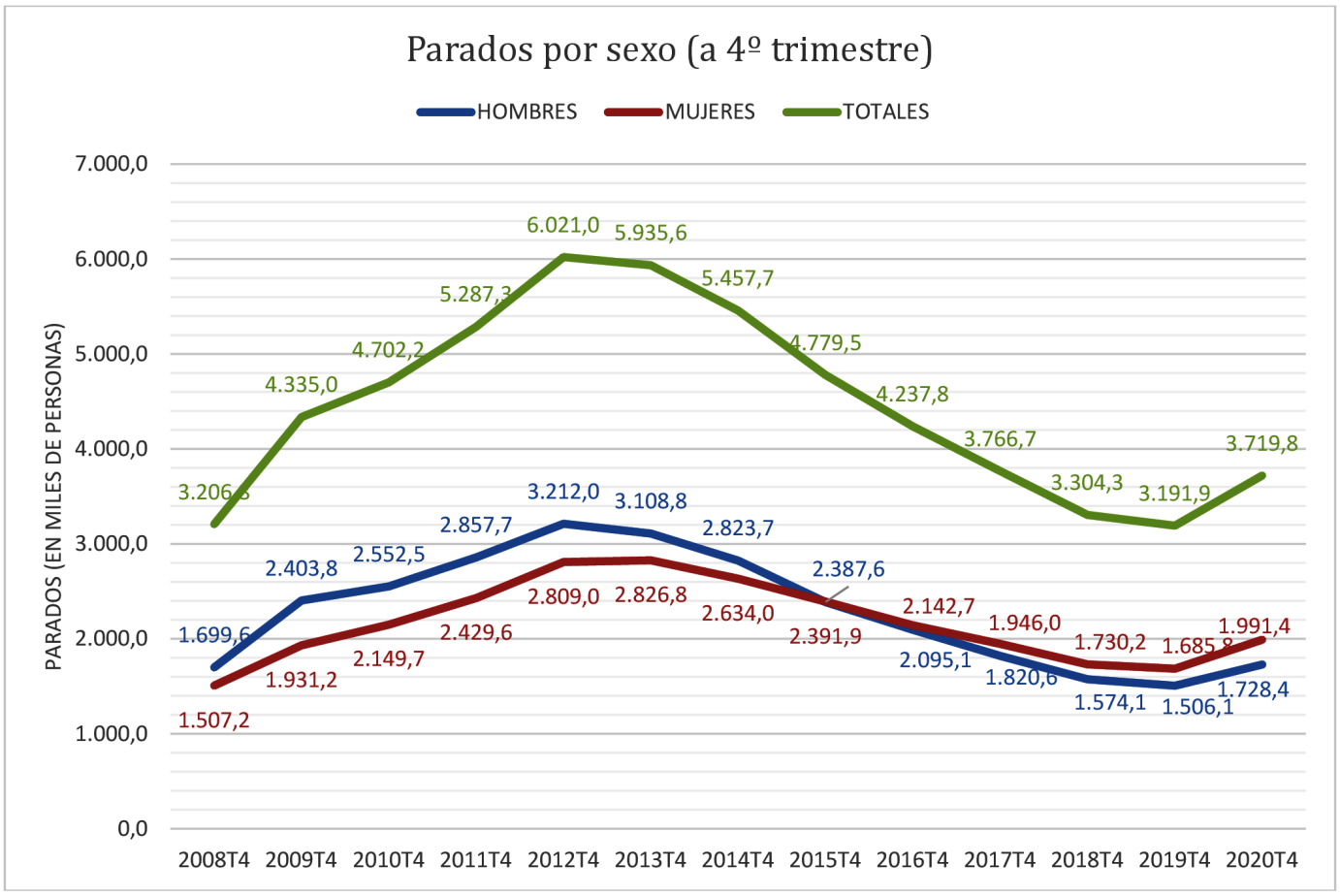
Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro por sexos. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Como podemos ver en el tercer gráfico, nuestro mercado de trabajo continúa teniendo en la brecha de género uno de sus principales retos. La disminución a buen ritmo en el número de parados iniciada a partir de 2013 se ha roto este último 2020 retrocediendo a los niveles de hace 3 años. La diferencia en el paro entre hombres y mujeres tuvo un punto de inflexión a principios de 2016, a partir del cual la brecha de género ha ido aumentando lenta pero progresivamente, pero ha sido en este último periodo de crisis sanitaria donde la brecha se ha hecho considerablemente mayor.

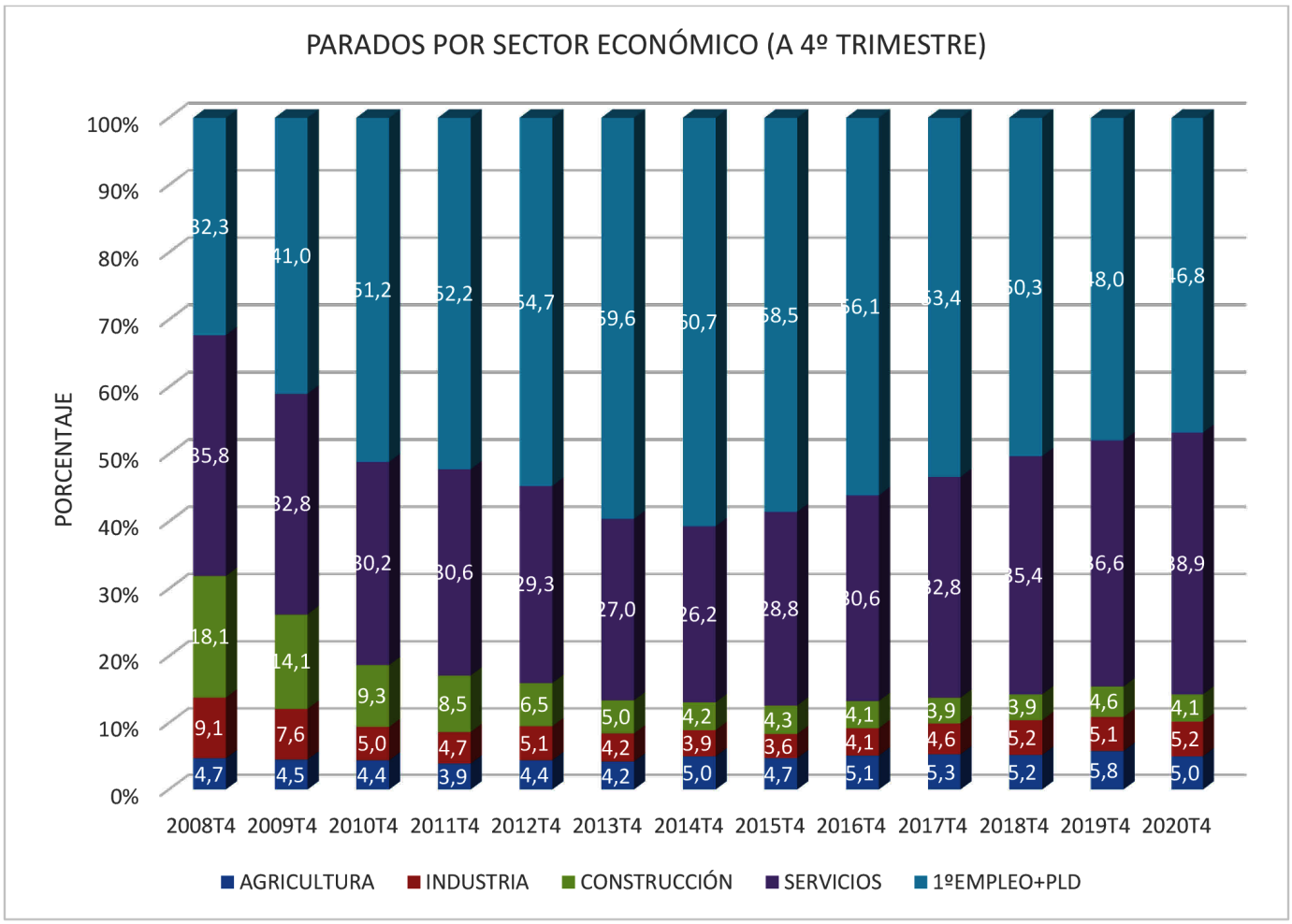
Gráfico 3. Evolución del número de parados por sexos. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Si observamos el porcentaje de parados por sector económico (Gráfico 4), vemos que los efectos de la pandemia no han alterado sustancialmente los valores, aunque sí han ralentizado las tendencias. A partir de 2015 hay una clara disminución del porcentaje de personas que buscan su primer empleo o se encuentran en una situación de paro de larga duración, pasando de un 60,7% a finales de 2014 a un 46,8% a finales de 2020. Por el contrario, se ha producido en ese periodo el efecto inverso en el sector servicios, pasando de un mínimo histórico del 26,2% a finales de 2014 a un 38,9% en 2020. En ese mismo periodo, el resto de sectores productivos (Agricultura, Industria y Construcción) se mantienen prácticamente inalterables.

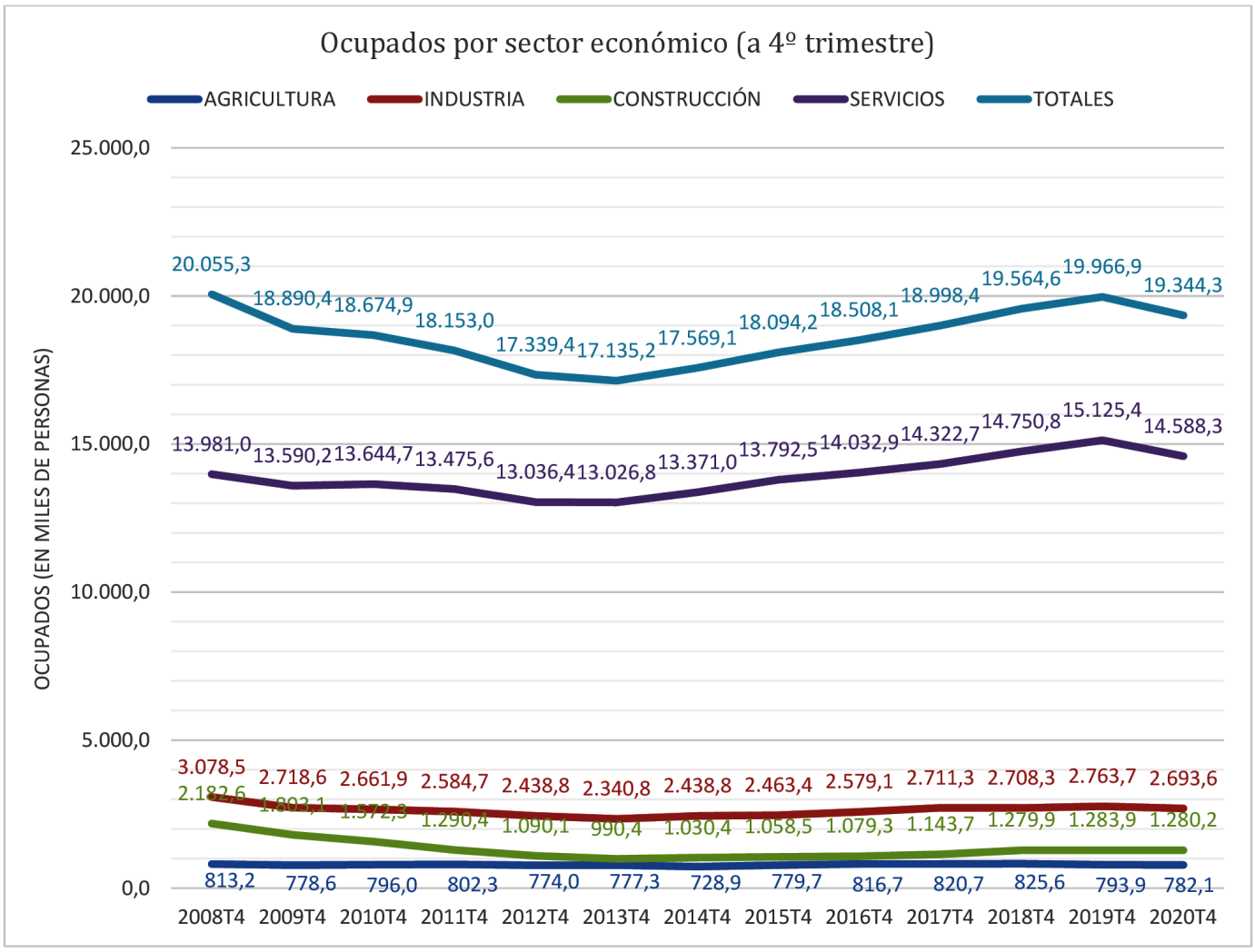
Gráfico 4. Porcentaje de parados por sector económico. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En el siguiente gráfico (Gráfico 5) queda reflejado de mejor manera lo que se ha visto en el anterior, y es nuestra gran dependencia del sector servicios, de hecho, más de tres cuartas partes de nuestra población ocupada forman parte del mismo, y es el que con mayor virulencia ha acusado la crisis por las restricciones a la movilidad. La tendencia positiva iniciada a partir de 2014 se rompe en 2020, y mientras que en los demás sectores la disminución en el número de personas ocupadas baja muy ligeramente, es el sector servicios el que se lleva la peor parte, pasando de 15,12 millones de personas a 14,59 millones.

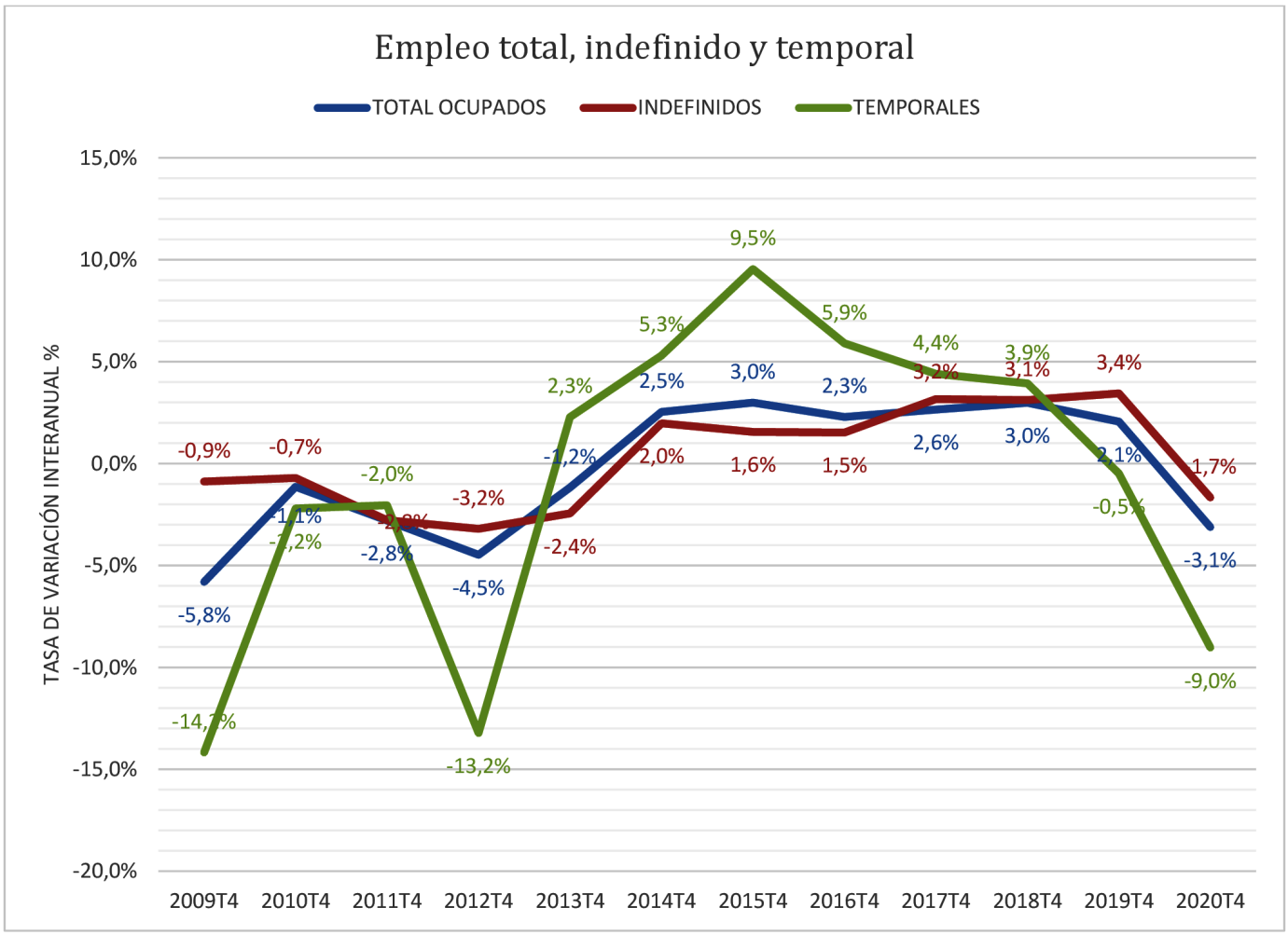
Gráfico 5. Evolución del número de ocupados por sector económico. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En relación al empleo total, tanto indefinido como temporal, en el Gráfico 6 se muestran las tasas de variación interanual de los mismos. La tendencia iniciada a principios de 2016 con una clara disminución de la temporalidad en el empleo y aumento de los puestos de trabajo de carácter indefinido queda igualmente rota el último año con la disminución de la población ocupada a todos los niveles.

Gráfico 6. Evolución del empleo total, indefinido y temporal. España 2009-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

CAPÍTULO III

Principios inspiradores de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

Principios inspiradores

Transcurridas las dos primeras décadas del siglo XXI se hacen patentes las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, sus efectos sobre el empleo y sobre condiciones de vida de las personas. Estos cambios profundos suscitan un amplio debate que se extiende a todos los ámbitos de la interlocución política, económica y social.

Dentro de esta reflexión global de lo que debe ser una evolución inteligente, sostenible e integradora de los mercados de trabajo, que requieren un nuevo impulso del diálogo social y la necesidad de adaptar la regulación laboral, la reforma de las políticas activas de empleo representa en sí misma un reto país. Por una parte, porque las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, la formación permanente, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de

protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección, al tiempo que deben acompañar el necesario proceso de transformación productiva y son un potente instrumento para combatir las brechas de género.

En concreto, para las mujeres y para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.

Asimismo, las políticas activas de empleo contribuyen al desarrollo empresarial mejorando la disponibilidad y la capacitación de la oferta de trabajo, que el tejido productivo requiere en cada momento y en cada sector de actividad, y facilitando la transición productiva inteligente y sostenible. En este sentido y en el contexto actual, las políticas activas de empleo deben ser también una palanca para impulsar la innovación y la modernización de las empresas, el cambio de modelo energético y afrontar con éxito el desafío tecnológico que afronta el conjunto de la economía.

En definitiva, las políticas activas de empleo mejoran la empleabilidad de las personas, facilitan la transición entre empleos, el desarrollo de las capacidades y la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables, reduciendo las necesidades financieras de las políticas de protección y, al mismo tiempo, potencian las capacidades de las empresas y mejoran el funcionamiento del sistema productivo. Son, por tanto, un elemento esencial de la cohesión social y territorial, que las convierte en políticas públicas de inversión, enfocada desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico.

En España, las circunstancias del mercado de trabajo con un elevado desempleo estructural, relaciones laborales precarias y con desigualdades territoriales en las oportunidades de empleo convierten a las políticas activas de empleo en un instrumento esencial de una política de empleo inteligente, sostenible e integradora. Con el apoyo del Fondo Social Europeo en los años posteriores a la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, las políticas activas de empleo ya fueron decisivas para facilitar la transición de grandes sectores de la economía española a través de la mejora de la capacitación de las personas. Lo deberían haber sido para la mejora de la empleabilidad tras la crisis económica y financiera de la última década, pero faltó impuso político y presupuestario, para que hubieran podido ser una auténtica palanca a favor de la igualdad de oportunidades.

La nueva crisis del empleo provocada por la pandemia del COVID-19 requiere una intervención pública decisiva con un impulso cuantitativo y cualitativo de las políticas activas de empleo. Así como las medidas de protección, como la protección extraordinaria frente al desempleo y las medidas de liquidez, han resultado esenciales en estos últimos meses, las políticas de activación y transición al empleo serán esenciales para la recuperación económica y laboral y para evitar el aumento de las desigualdades como consecuencia de la pandemia.

De ahí que el Gobierno de España haya situado la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades la modernización de estas políticas y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, como primer principio inspirador.

Como segundo principio inspirador, de esta nueva Estrategia, es el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo. No se puede seguir manteniendo la anomalía española que caracteriza nuestras relaciones laborales.

De hecho, aun antes de la crisis provocada de la pandemia y con la vista puesta en las grandes transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo, el Gobierno español

impulsó, en marzo de 2019, la II Conferencia Nacional Tripartita con la activa participación de los interlocutores sociales, las comunidades autónomas, el Consejo Económico y Social y una amplia representación de expertos y académicos del ámbito económico y laboral.

Más recientemente, en julio de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo por la reactivación económica y del empleo en el cual se establecía un compromiso para la reactivación económica y la creación de empleo de calidad, junto a la extensión de las medidas de protección y la puesta en marcha de un segundo programa financiero de apoyo a la solvencia y la inversión empresarial.

De hecho, esta agenda para la recuperación del empleo compartida por el Gobierno con los agentes sociales se vinculaba expresamente a la formación y recualificación de las personas trabajadoras a lo largo de toda la vida laboral, la regulación del trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, la economía circular, el impulso de la digitalización de la economía y la modernización de las políticas activas de empleo. Más concretamente, con la reorientación de los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores y el despliegue de mecanismos eficientes de alineamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Esta personalización de los servicios dirigidos tanto a personas como a empresas, a través del acompañamiento a lo largo de todo el proceso laboral es el tercer principio inspirador de la nueva Estrategia.

Acompañamiento personalizado que debe complementarse con el proceso de digitalización de los servicios públicos de empleo, con la incorporación del Big Data y la Inteligencia Artificial, garantizando enfoques específicos basados en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, no solo en las herramientas de perfilado holístico, sino también y de manera relevante en toda la relación de servicios y muy particularmente en el proceso de detección de necesidades formativas, de prospección y tendencias de mercado de trabajo, en el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo, así como en los procesos de seguimiento y evaluación. Se trata de modernizar los servicios públicos de empleo, para ser capaces de dar soporte a las nuevas políticas activas de empleo.

Como cuarto principio inspirador, esta nueva Estrategia concibe las políticas activas de empleo, como palanca de transformación productiva, para el especial fortalecimiento de la transición ecológica y la transformación digital. Las empresas han sido las grandes olvidadas de las anteriores políticas y son claves para el avance transformador que se propone como objetivo de los servicios públicos de empleo.

La clave del cambio de modelo que establece la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es lograr la eficacia y evaluar para garantizar esa eficacia, así como para la rendición de cuentas. La evaluación por tanto es un Eje vertebral de esta nueva Estrategia y quinto principio inspirador.

Para cumplir estos objetivos, convergen en este momento la puesta en marcha del Pilar de Empleo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado para 2021, con la contribución de los recursos económicos procedentes del Next Generation EU para el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la ampliación del programa de Garantía Juvenil y las potencialidades del vigente Programa Operativo de Fondo Social Europeo, además del trabajo ya iniciado en torno al nuevo Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021. Sin olvidar la oportunidad que representa la aprobación de esta nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024 (EEAAE), cuyo proyecto ha elaborado al Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con el artículo 18.d) del vigente texto refundido de la Ley de Empleo. En un proceso compartido, sin precedentes, con el diagnóstico de situación y diseño de la propuesta de reforma mediante acuerdo en el marco del diálogo social, con la movilización de más de 100 personas profesionales expertas de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, bajo la dirección e impulso del Ministerio de Trabajo y Economía Social y con el acuerdo de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»,

encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Precisamente una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica para los cuatro próximos años. Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 que se aprueba por este real decreto se procede a dar cumplimiento a la implementación esta actuación, dado que la norma por la que se aprueba constituye un hito (CID 334), dentro del C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En particular, esta Estrategia incluye objetivos y medidas alineados con la reformas e inversiones incluidas tanto en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», como en el Componente 19 «Plan Nacional de Competencias Digitales» y el Componente 11 «Modernización de las Administraciones Públicas», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Estos grandes retos de planificación estratégica y presupuestaria representan una gran oportunidad, también una gran responsabilidad, para realizar esta reforma e impulso sin precedentes en las políticas activas de empleo en el conjunto de nuestro Sistema Nacional de Empleo. Por ello, es necesario que este impulso de reforma de las políticas activas de empleo se base en las mejores referencias internacionales, en la experiencia de cohesión y trabajo compartido en el seno del Sistema Nacional de Empleo en los últimos años y en el compromiso de participación y trabajo conjunto entre el Gobierno, las comunidades autónomas y los interlocutores sociales como el desplegado en la elaboración de esta nueva Estrategia, que debe continuar con esta nueva gobernanza en el impulso a la implementación de la nueva Estrategia, el seguimiento y la evaluación de la misma.

Referencias internacionales

A continuación de la II Conferencia Nacional Tripartita celebrada en marzo de 2019 a la que se ha hecho referencia, en el mes de junio de 2019 y en el contexto del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), se celebró en Madrid la 108.ª Conferencia Internacional de Trabajo que analizó el conjunto de recomendaciones de la «Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor».

Esta cumbre mundial sobre el empleo señaló inequívocamente la necesidad de fortalecer la protección de las personas trabajadoras mediante una garantía universal del empleo que proteja sus derechos fundamentales y garantice un salario para alcanzar un nivel de vida digno con condiciones de trabajo reguladas en entornos seguros y saludables. Pero también consideró imprescindible extender la protección social durante toda la vida laboral, incorporando la formación como un derecho clave que asegure la adquisición de nuevas competencias y la mejora de las cualificaciones para las transiciones laborales. En paralelo, propuso un apoyo a las comunidades rurales, el desarrollo de una agenda transformadora respecto de la igualdad de género y la reestructuración de los incentivos a las empresas, de tal modo que se estimulen las inversiones a largo plazo con un impacto más favorable sobre el empleo y las condiciones de vida de las personas.

Con las conclusiones de esta Conferencia Internacional, la OIT actualizaba sus orientaciones sobre las políticas activas de empleo y el papel de los servicios públicos de empleo en relación con los derechos laborales de la ciudadanía, introduciendo una perspectiva más amplia y ambiciosa en relación con las transiciones y transformaciones en el empleo.

En la misma línea, la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) en 2015, identificó 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) con sus respectivas metas de carácter global. Y, si bien el Objetivo 8 se refiere expresamente al «Trabajo decente y el crecimiento económico», conviene recordar el enfoque integrado de estos ODS a través de la interconexión entre distintos objetivos para resolver otras cuestiones consustanciales al empleo, como la eliminación de la pobreza, el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

Por su parte, la Unión Europea ha venido impulsando un amplio debate sobre la creación de un «mercado de trabajo competitivo para el siglo XXI», centrado en la adecuación de las competencias y las cualificaciones a la perspectiva del empleo, como parte esencial de la Agenda Social Europea y en coherencia con los objetivos de crecimiento innovador, sostenible e inclusivo que se introdujeron en la Estrategia Europa 2020, así como con los objetivos climáticos fijados en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 en coherencia con la Estrategia Europea, alcanzando para el 2050.

Distintos documentos e iniciativas de las instituciones europeas reconocen la insuficiencia de la oferta para responder a la demanda productiva, pero también señalan la aparición de un déficit cualitativo en la capacitación de las personas para aprovechar las oportunidades de empleo y responder a sus características, cada vez más exigentes.

En particular, el análisis europeo viene señalando el reto del desempleo juvenil, que representa un peligro para el equilibrio generacional, y el riesgo de exclusión sociolaboral de los colectivos más vulnerables, con especial énfasis en el desempleo de larga duración. Lo mismo cabe decir de la persistencia de la desigualdad de género, en tanto que la tasa de empleo femenino se mantiene en la media europea un 10% por debajo de la masculina.

En esta línea, a pesar de las dificultades de la crisis económica y financiera de ese periodo, las «Orientaciones Integradas Europa 2020" derivadas de la Decisión 2010/707/UE del Consejo Europeo, ya perseguían una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el «incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas». Las orientaciones también se referían a la mejora de los sistemas educativos y formativos promoviendo el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnos, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistema educativos y formativos con las empresas. Contemplaban, asimismo, la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas.

Con el refuerzo del Parlamento Europeo, este enfoque estratégico llegó a concretar objetivos y metas que deberían haberse cumplido en este mismo año 2020. Su consecución, que ya se había visto afectada por la duración e intensidad de la crisis económica y financiera, se ha demostrado inalcanzable, por el momento, dadas las consecuencias económicas y sociales de la actual crisis sanitaria:

– alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años;
– invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo;
– reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética;
– reducir la tasa de abandono temprano de la educación y la formación a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados de la enseñanza superior;
– reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social.

Para estos objetivos sociales y laborales, en su doble dimensión cuantitativa y cualitativa, la Unión Europea dispuso en estos últimos años de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular de las aportaciones del Fondo Social Europeo para el periodo actual de programación, junto con otras siete iniciativas emblemáticas, entre las que destaca el esfuerzo realizado en la Agenda para las nuevas cualificaciones y empleos, el

establecimiento de la Garantía Juvenil a partir de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, que ha sido sustituida por la Recomendación del Consejo de 30 de octubre 2020 relativa a «un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía juvenil», y el Programa de la Unión Europea para Empleo e Innovación Social «EaSI» (2014-2020) que en el período 2021-2027 se convertirá en un capítulo del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

Por otra parte, recientemente se han aprobado la Decisión 2020/1512 del Consejo, de 13 de octubre de 2020, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros que son relativas a: impulsar la demanda de mano de obra; aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias; mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social; y, promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

Precisamente para la ejecución de estas políticas de empleo a nivel nacional, la Unión Europea ha puesto especial énfasis en la necesidad de fortalecer los servicios públicos de empleo, organismos responsables de las políticas activas de empleo en cada Estado miembro. Por eso es esencial recordar los avances que se han producido en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los SPE europeos y que ha sido modificada el 25 de noviembre de 2020. Actualmente, la Red está formada por los SPE de la UE27, entre ellos el SEPE, así como los servicios públicos de empleo de Noruega e Islandia y la Comisión Europea.

Desde entonces, la PES Network se ha convertido en una referencia imprescindible en relación con la mejora de las políticas activas de empleo y de los servicios públicos de empleo en sus funciones de planificación, gestión y evaluación. En estos años ha impulsado la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo europeos con una metodología común, en la que han participado todos los servicios públicos de empleo españoles a través del programa EVADES, así como la creación de un Centro de Conocimiento y un modelo de aprendizaje mutuo basado en las buenas prácticas entre todos los servicios públicos de empleo de los Estados. Desde el punto de vista de la planificación estratégica, la Red Europea ha determinado «objetivos clave» para la medición y la comparación de la atención a las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo. En los distintos Consejos de esta Red Europea de la que forma parte activa el Servicio Público de Empleo Estatal, se tratan temas claves, así, en la celebrada en Helsinki en diciembre de 2019, versó sobre la «Preparación de los servicios públicos de empleo para los cambios estructurales», incluyendo la aplicación del aprendizaje continuo y la inteligencia artificial en relación con la modernización y mejora de las políticas activas de empleo, y, en la última reunión por videoconferencia del Consejo en diciembre 2020 en Múnich, se trató el «Apoyo de los servicios públicos de empleo a la recuperación».

En este contexto europeo, conviene tener presente también la evolución de EURES, la red de cooperación europea diseñada para facilitar la libre circulación de las personas que está presente en todos los servicios públicos de empleo españoles. Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros instrumentos íntimamente relacionados con el enfoque estratégico europeo en relación con la activación para el empleo, como la Agenda Europea de Capacidades y la Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, ESCO, por sus siglas en inglés, que se configura como un instrumento esencial para la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones que facilite la movilidad funcional y geográfica del empleo en el conjunto de la Unión Europea. Y, más recientemente, la Declaración de Osnabrück.

Otras referencias europeas que debemos tener en cuenta porque afectan al núcleo de las políticas activas de empleo son las recomendaciones a los Estados sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente que actualizó la anterior Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) (2006/962/CE), el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigCom) y el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Sin embargo, como corresponde a la mejor tradición europea, la respuesta de la Unión Europea a los retos del mercado de trabajo del siglo XXI adquiere características propias y

diferenciales a través del reconocimiento específico de nuevos derechos para la ciudadanía. En este sentido, es esencial la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en la Cumbre celebrada en Gotemburgo (Suecia) el 17 de noviembre de 2017, que constituye el primer conjunto de derechos sociales proclamados por las instituciones de la Unión Europea desde la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000 y supone un punto de inflexión para el conjunto de las políticas sociales europeas.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

– La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo;
– las condiciones de trabajo justas;
– la protección e inclusión social;

El primero de estos tres elementos se relaciona directamente con las políticas activas de empleo, convertidas en la garantía de acceso a algunos de los nuevos derechos sociales reconocidos para el conjunto de la Unión Europea.

En este sentido, el Pilar Europeo de Derechos Sociales identifica un ámbito específico (el cuarto del Capítulo 1) de «Apoyo activo para el empleo», que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales. Se reconoce también el derecho de las personas jóvenes a la educación continua, a una formación como aprendices, a un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Asimismo, de acuerdo con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada y las personas en situación de desempleo de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada no más tarde de los dieciocho meses de desempleo.

A pesar de las limitaciones de la eficacia directa del Pilar Social en términos jurídicos, es indudable que este enfoque como nuevos derechos subjetivos de ámbito europeo relacionados con las políticas activas de empleo, interpela directamente a los servicios públicos de empleo de los Estados miembros, puesto que se relaciona con su ámbito de competencia. Afecta también a la adopción y aplicación de una «cartera de servicios» que refuerce el vínculo y el compromiso con las personas y las empresas usuarias y condicionan la naturaleza, el alcance y la forma de prestación de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, al igual que se indicaba respecto de los ODS de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, los derechos sociales que se refieren en el Pilar Europeo de Derechos Sociales tienen carácter integrado e integrador y se interrelacionan entre sí respecto de la atención a los usuarios. Por tanto, sin perjuicio de la competencia administrativa concreta, estos derechos laborales más directamente vinculados a las políticas activas se deben coordinar con el resto de los previstos en el Capítulo I del Pilar Social, «Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo», en particular con los derechos relativos a la «Educación, formación y aprendizaje permanente», la «Igualdad de sexos», que se extiende expresamente a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo, de empleo y carrera profesional y de retribución para un trabajo equivalente, la «Igualdad de oportunidades».

Asimismo, los derechos de acceso al empleo previstos en el Capítulo 1, deben ponerse en relación con el Capítulo 2 sobre las «Condiciones de trabajo justas», que se refiere al trabajo seguro y adaptable, al salario, la información y diálogo social, más directamente relacionados con el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Y, asimismo, con el capítulo III «Protección e inclusión social», en particular con la protección social y las prestaciones por desempleo, la renta mínima, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el acceso a la vivienda y otros servicios esenciales.

Los análisis, las estrategias y las recomendaciones internacionales, en el ámbito de la OIT, la ONU y, particularmente, la Unión Europea permiten obtener una conclusión general: las circunstancias de las economías desarrolladas y, en particular, las características de los

mercados de trabajo en su respuesta a los retos globales de sostenibilidad y competitividad requieren un fortalecimiento de las políticas activas de empleo y abocan a un nuevo enfoque en su provisión por parte de los servicios públicos de empleo: el acompañamiento continuado de las personas a lo largo de toda su vida laboral activa, que afecta especialmente al diseño de los servicios de orientación, cualificación/recualificación y acceso a las oportunidades de empleo.

Por tanto, el impulso de las políticas activas de empleo ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía su acceso con carácter permanente. Para ello el grupo de trabajo que se constituya analizará la evolución de estos servicios, así como su coste.

Experiencia del Sistema Nacional de Empleo

En el caso de España, la necesidad de actualización y fortalecimiento de las políticas activas de empleo tiene sus propias características. Por una parte, como corresponde a una economía abierta, integrada en el espacio europeo y con amplia presencia en otros ámbitos internacionales, entre los que destaca su interconexión con las economías iberoamericanas, el mercado de trabajo español afronta los retos comunes que indicamos al comienzo: los riesgos de la globalización y la deslocalización de ciertas actividades productivas que afectan fundamentalmente a su tejido industrial; el impacto de la digitalización sobre los procesos y las ocupaciones que requiere un esfuerzo continuado de formación, recualificación y reducción de la brecha digital entre las personas; el desafío del cambio climático y la necesidad de transformación productiva que afecta a amplios sectores de la actividad económica y del empleo.

Todas estas circunstancias se vieron agravadas y aceleradas durante la crisis económica y financiera que provocó un incremento de las desigualdades sociales y territoriales, y se presentan ahora como enormes desafíos en el contexto de la pandemia de la COVID-19 y sus efectos sobre sectores esenciales de la economía española, intensivos en el empleo y predominantes en ciertos territorios, como el turismo y el comercio minorista.

Por otra parte, son conocidas las debilidades estructurales del mercado de trabajo español, caracterizado por una tasa de desempleo elevada y persistente y la dualidad que se deriva de una alta tasa de temporalidad y un desajuste entre las ofertas de empleo disponibles, sus requerimientos y la cualificación, que limita gravemente las oportunidades de acceso al empleo de una parte significativa de las personas demandantes de empleo. Dentro de este marco global, es particularmente preocupante el desempleo juvenil y desempleo de larga duración y la escasa participación en el mercado de trabajo de los colectivos más vulnerables, así como la persistencia de la desigualdad de género y de la brecha digital que amenazan los principios básicos de cohesión e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Desde el punto de vista normativo, la política de empleo se encuadra en España dentro de los «Principios rectores de la política social y económica», Capítulo Tercero de la Constitución Española, que fija una estrecha vinculación entre la normativa laboral, las obligaciones de los poderes públicos, el diálogo social y la negociación colectiva. En concreto, el artículo 35 de la Constitución Española establece «el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente (…)», y los artículos 40 y 41 obligan a los poderes públicos a realizar «una política orientada al pleno empleo» (artículo 40.1), a fomentar «una política que garantice la formación y readaptación profesionales» (artículo 40.2) y a mantener «un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo» (artículo 41).

Desde el punto de vista institucional, el artículo 149.1.7.ª de la CE otorga la competencia legislativa laboral exclusivamente a la Administración General del Estado, sin perjuicio de su ejecución por los «órganos de las Comunidades Autónomas». En el ámbito de las políticas activas de empleo, esta división de competencias entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas es la base de la existencia de distintos servicios públicos de

empleo, el SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que se fueron creando a medida que éstas asumieron las funciones de ejecución que hasta ese momento ejercía en exclusiva la Administración General del Estado.

Desde el punto de vista práctico, el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, concreta esta distribución de las competencias laborales mediante la atribución al Gobierno del Estado de la coordinación de la política de empleo, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha ordenación. Corresponde también al Gobierno estatal la gestión y control de las prestaciones por desempleo. Por su parte, de acuerdo con la Constitución Española y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las comunidades autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos. La singularidad que caracteriza al Sistema Nacional de Empleo ofrece la oportunidad de convertirla en un espacio de cohesión social y vertebración territorial, entre diferentes administraciones públicas que comparten incluso los espacios físicos a lo largo de todo el territorio en la red de oficinas de empleo y de prestaciones.

Por su parte, el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a la dimensión local de la política de empleo que, en su diseño y modelo de gestión, se deberá tener en cuenta para ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local. De conformidad con la Constitución Española, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, además del propio texto refundido de la Ley de Empleo, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales y éstas, a su vez, podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

Este carácter orgánico complejo, que es necesario tener en cuenta en el diseño, regulación y ejecución de las políticas activas de empleo, se reconoce expresamente en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 3/2015 que se refiere al Sistema Nacional de Empleo, como «el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo», actualmente integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

Precisamente por este carácter complejo, el Sistema Nacional de Empleo español ha requerido la puesta en marcha de órganos de gobernanza específicos, a los que se refiere el artículo 8 del texto refundido de la Ley de Empleo:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo relacionado con la Estrategia Española de Activación para el Empleo y con los Planes Anuales de Política de Empleo. Constituida en el marco de lo previsto en el artículo 4 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico y del artículo 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se regula por un Reglamento interno que establece su carácter deliberativo que tiene como finalidad conseguir la máxima coherencia en la aplicación de las políticas públicas ejercidas por la Administración del Estado y las comunidades autónomas en el ámbito laboral.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral integrado por un representante de cada una de las comunidades autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas.

Al margen de estos condicionantes orgánicos, el artículo 9 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, que resultan esenciales para la planificación y ejecución de las políticas activas de empleo:

a) La Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE), regulada en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, que se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y que refleja las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, e incluye tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Concreta su articulación en torno a 6 Ejes:

Eje 1. Orientación.
Eje 2. Formación.
Eje 3. Oportunidades de empleo.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Eje 5. Emprendimiento.
Eje 6. Mejora del marco institucional.

b) El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, que concreta los objetivos de la EEAE para cada ejercicio presupuestario tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.

c) El Sistema de Información de los servicios públicos de empleo (SISPE), instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como un sistema único, y que se define en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los servicios públicos de empleo en todo el territorio del Estado. El SISPE permite también consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y también la gestión, el seguimiento y la evaluación de las políticas activas de empleo mediante la trazabilidad de todas las acciones relacionadas con los procesos de activación.

Por su parte, el artículo 36 del texto refundido de la Ley de Empleo definen las políticas activas de empleo como «el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social». Para permitir una mejor adecuación a las características de cada comunidad autónoma, estos servicios y programas pueden ser gestionados mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho (artículo 36.3 del texto refundido de la Ley de Empleo).

Por último, desde el punto de vista de la aplicación concreta de las políticas activas de empleo con un enfoque centrado en el acompañamiento continuado a los usuarios, resulta esencial referirse al artículo 27 del texto refundido de la Ley de Empleo que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se regula reglamentariamente a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar obligatoriamente todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y el PAPE.

Si bien, a pesar de las previsiones legales y del entramado institucional, la respuesta de las políticas activas de empleo a las debilidades del mercado laboral y a las dificultades para la inclusión sociolaboral de una parte significativa de la población activa española, ha sido insuficiente. Por una parte, la inversión global en políticas activas de empleo ha sido en España tradicionalmente inferior a la media de la OCDE y de la Unión Europea; por otra, dentro del gasto total de política de empleo, que incluye la protección del desempleo, las políticas activas de empleo representan un porcentaje inferior respecto de las medias de la

Unión Europea, muy alejado de la relación entre activación y protección de otros países y de la pretensión de aproximar la inversión que se realiza en la protección del empleo y el desempleo con la inversión en activación y recualificación.

Por añadidura, las restricciones presupuestarias derivadas de la crisis económica y financiera y mantenidas durante muchos años, redujeron significativamente las inversiones en las políticas activas de empleo durante la última década, de tal modo que todavía no han recuperado la dotación financiera anual anterior a 2010, a pesar de que durante los años 2018 y 2019, se hizo un esfuerzo importante no ha sido hasta 2021, año del mayor esfuerzo inversor en políticas activas de empleo, con un incremento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 del 35%, cuando se logran recuperar las dotaciones presupuestarias.

Como consecuencia, las tasas de cobertura (personas y empresas usuarias atendidas sobre el total potencial) son en España relativamente bajas y mayoritariamente se concretan en acciones de baja intensidad y corta duración. Asimismo, la provisión de las políticas activas de empleo depende significativamente de las subvenciones que los servicios públicos de empleo otorgan a terceras entidades para el mantenimiento de servicios y programas, con las limitaciones que ello conlleva en forma de discontinuidad en las acciones, precarización laboral de los equipos técnicos y falta de orientación hacia los resultados.

Con la visión crítica necesaria para abordar un proceso amplio de reforma, como el que se aborda en esta nueva Estrategia, se debe reconocer que la escasa dotación presupuestaria de las políticas activas en periodos precedentes, se añade a las limitaciones de los servicios públicos de empleo, organismos competentes en su planificación, ejecución y evaluación. Su escasez de medios humanos y materiales, unida a la complejidad del modelo de gobernanza y a la rigidez en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo, ha repercutido negativamente en la ejecución presupuestaria.

Asimismo, las políticas activas de empleo tienen carencias en la evaluación y se enfrentan a valoraciones negativas en la eficacia y en la eficiencia de sus servicios y programas. En este sentido, en su estudio sobre el gasto en políticas activas de empleo en España publicado en 2019, la AIREF ha puesto de manifiesto ciertas debilidades de los Servicios Públicos de Empleo, especialmente en relación con determinadas políticas activas. Las dos primeras evaluaciones del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo españoles en el marco de la iniciativa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de los servicios públicos de empleo también pusieron de manifiesto debilidades de los mismos en los procesos de planificación, gestión y evaluación que afectan negativamente a la eficacia y eficiencia de sus servicios y programas.

A pesar de estas debilidades, que han impedido que las políticas activas ofrecieran una respuesta óptima a los desafíos globales y específicos del mercado de trabajo español, puede decirse que el Sistema Nacional de Empleo ha realizado avances significativos en la gobernanza y en la cohesión durante los últimos años, que han representado un sólido punto de partida, junto al compromiso político decidido, al diálogo social y al marco presupuestario, para la elaboración y el impulso a esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

CAPÍTULO IV

Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas

La crisis económica y social derivada de pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva. Por un lado, con relación al crecimiento del desempleo y de la inactividad no solo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos, pues es previsible que va a afectar de manera prioritaria a los colectivos tradicionalmente más vulnerables, pero también a aquellos con menos formación o aptitudes profesionales para la (re)incorporación a la actividad laboral. Por otro lado, es evidente que la actual crisis va a producir (ya lo está haciendo) importantes transformaciones en la economía y el mundo del trabajo: en las empresas y los sectores productivos, en las ocupaciones y en la organización del trabajo, que se unen a las de naturaleza estructural que veníamos atravesando.

Esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de nuestro modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad. Así como procurar incrementos en la tasa de actividad, tanto globales como especialmente de las mujeres, las personas con discapacidad, las personas jóvenes y personas mayores de 55 años, entre otras.

En este nuevo contexto, las Políticas Activas para el Empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las Políticas de Empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las Políticas Activas para la creación y mejora del empleo no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica en la estrategia de transformación del país.

Para que esto sea así, las políticas activas de empleo han de poder cumplir de forma efectiva los objetivos de la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo especialmente de los colectivos más desfavorecidos, que son, por otra parte, los más expuestos y vulnerables en situaciones de crisis económica. Las políticas activas han de centrar gran parte de sus esfuerzos en su atención, procurando su inclusión y tomando en consideración las distintas circunstancias personales (las franjas de edades, la perspectiva de género, exclusión y vulnerabilidad). Asimismo, es necesario el reforzamiento de las regulaciones, estrategias y programas de empleo existentes, además de, en su caso, su actualización y adaptación.

Pero junto a lo anterior, también resulta imprescindible que permitan poner en marcha con celeridad nuevos instrumentos que complementen e incidan de manera eficaz en las nuevas situaciones y necesidades. En concreto, se hace necesaria la adopción de programas que se alineen con las necesidades básicas de España, ya deriven de la crisis de la COVID-19, ya tengan una naturaleza más estructural. En este ámbito, la formación ha de ocupar un papel central, mediante la recualificación y redireccionamiento de aquellas personas más afectadas por ambos procesos, así como la incorporación de la formación a lo largo de la vida de las personas.

Desde esta perspectiva España se encontraría en condiciones de cumplir de forma efectiva tanto con los compromisos derivados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la Agenda 2030, como del reciente Acuerdo del Consejo Europeo y de las Recomendaciones realizadas por la propia Comisión Europea en el marco del semestre europeo.

En primer lugar, atendiendo exclusivamente al ODS 8, el empleo decente se vincula con el crecimiento económico. No es posible alcanzar crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, sin promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Dicho de otra forma, en perspectiva 2030, las políticas de empleo van de la mano con el proceso de transformación económica, son complementos imprescindibles y necesarios.

En segundo lugar, porque estas medidas de política de empleo están incardinadas en la estrategia nacional y europea de reconstrucción económica y social, centradas en convertir la crisis en una oportunidad, poniendo las bases del proceso de transformación de nuestra economía y de remodelación de nuestra sociedad. En particular, se toman en consideración las Recomendaciones realizadas a España en el marco del Semestre europeo (2019-2020 y 2020-2021) que son, en síntesis:

– Garantizar que los servicios sociales y de empleo sean capaces de proporcionar un apoyo efectivo.

– Favorecer la transición hacia los contratos indefinidos, en particular mediante la simplificación del sistema de incentivos a la contratación.

– Incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial con vistas a mejorar las capacidades y cualificaciones demandadas en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.

– Mejorar la eficacia de las políticas de apoyo a la investigación y la innovación.

– Reforzar la capacidad y resiliencia del sistema sanitario, en lo relativo a los trabajadores sanitarios y a los productos médicos y las infraestructuras esenciales.

– Respaldar el empleo mediante medidas encaminadas a preservar los puestos de trabajo, incentivos eficaces a la contratación y el desarrollo de las cualificaciones, así como el acceso al aprendizaje digital.

– Anticipar los proyectos de inversión pública que se encuentran en una fase avanzada de desarrollo y promover la inversión privada para impulsar la recuperación económica. Centrar la inversión en la transición ecológica y digital, y particularmente en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, la infraestructura energética, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos y el transporte sostenible.

– Mejorar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno.

De acuerdo con estas recomendaciones, se establecen como objetivos prioritarios para reformar las políticas de empleo:

A) Adopción de las medidas necesarias para hacer más eficaces las políticas activas de empleo:

a) Mejora y establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento y control de los programas y medidas de fomento del empleo y de las políticas activas para el empleo con nuevos indicadores. Se ha de elaborar una normativa que establezca objetivos concretos y coordinados que permitan evaluar los resultados y la eficacia de las políticas de empleo y definir indicadores comparables que midan el impacto efectivo. La norma prevé la adaptación durante el próximo año de tales criterios en el conjunto de la normativa de políticas activas en todo el territorio español, marco temporal para revisar e incorporar nuevos indicadores.

b) En particular, evaluación de los incentivos a la contratación, reordenación y racionalización para garantizar su eficacia. Concentración prioritaria de incentivos al empleo indefinido de colectivos con mayores dificultades para la incorporación al mercado de trabajo, por ejemplo, los nuevos perceptores de ingreso mínimo vital. Respecto de estos colectivos los incentivos a la contratación habrán de integrar en el marco de programas específicos y multidisciplinares que contemplen diversas medidas para abordar de manera individualizada las situaciones de exclusión laboral.

c) Garantizar una mayor cooperación entre administraciones, particularmente en orden a la identificación de iniciativas de buena práctica entre los programas propios de los servicios públicos de empleo, para impulsar su generalización y adaptación a través del aprendizaje mutuo.

d) El texto refundido de la Ley de Empleo establece que las comunidades autónomas son las principales responsables de la gestión de las políticas activas de empleo. A diferencia de la mayoría de políticas transferidas a las comunidades autónomas, el sistema de transferencias de las políticas activas de empleo se decide cada año a través de las correspondientes Conferencias Sectoriales.

Esta consideración de los fondos repartidos a las comunidades autónomas como subvenciones se ha demostrado ineficaz e ineficiente dado que la planificación y ejecución de las políticas activas de empleo es necesariamente plurianual. Por ello, se hace necesario analizar alternativas de financiación que permitan ese enfoque plurianual que, sin duda, harán posible ser mucho más eficaces con los mismos fondos.

B) Fortalecer los mecanismos de prospección y orientación:

a) Prospección y conocimiento anticipado de evolución de los sectores y sus necesidades.

La adaptación de las políticas activas de empleo a las transformaciones productivas, del trabajo y de las ocupaciones exige potenciar el análisis prospectivo que permitirá ir identificando de manera anticipada los nuevos ámbitos productivos susceptibles de generar empleo. Ello es imprescindible para diseñar una formación que responda a las exigencias de nuevas ocupaciones y trabajos en los nuevos sectores productivos. También para poder prestar todo el soporte a los procesos de transición laboral como consecuencia del declive de sectores tradicionales en favor de otros más innovadores.

Todo ello requiere hacer un esfuerzo para mejorar el sistema de observatorios para que de manera eficaz se ocupen del análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo y de la actividad productiva. Igualmente, se hace necesaria una mayor coordinación entre los Observatorios Ocupacionales de las comunidades autónomas y el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, en donde se pueda combinar el conocimiento global del Observatorio del SEPE con el conocimiento más territorial de los Observatorios autonómicos, para lo que se avanzará en la creación de la Red Estatal de Observatorios Ocupacionales.

b) Orientación: formación y contratación de personas técnicas orientadoras.

En coordinación con un sistema de prospección adecuada que se anticipe a las necesidades formativas y, en general, de fomento del empleo, es preciso reforzar los instrumentos de orientación.

A tal fin es imprescindible, de un lado, el incremento del número de personas para realizar tareas de orientación a las personas desempleadas de modo que se mejore sustancialmente la ratio de orientadores por demandante-no ocupado-población activa. Solo esto puede garantizar un tratamiento adecuado e individualizado en el acompañamiento a las personas desempleadas, además de garantizar la propia eficacia de la actividad orientadora mediante la mejora de la personalización del servicio y de los sistemas de perfilado holístico.

Para superar un déficit estructural que España ha tenido en este ámbito, el personal técnico orientador tiene que tener entre sus actividades fundamentales también, el acompañamiento y asesoramiento al tejido empresarial, especialmente a las PYMES.

De manera complementaria es preciso el desarrollo de actividades específicas de cualificación y formación para que las personas técnicas orientadoras cuenten con las herramientas suficientes y adecuadas para desempeñar su trabajo. El objetivo final es orientar las actividades formativas para que sean eficaces a lo largo de toda la vida laboral. Así mismo es necesario formar a todo el personal de estos servicios para identificar y erradicar sesgos y estereotipos de género que siguen lastrando la incorporación de las mujeres a determinados sectores productivos de alta empleabilidad.

Siempre en coordinación y nutriéndose de los conocimientos y las pautas que emitan los observatorios de ocupaciones.

C) Apoyo financiero de las Políticas Activas de Empleo.

El desempleo es una de las principales preocupaciones de los españoles y es un problema estructural de la economía española. La comparativa del nivel de inversión en políticas activas de empleo sobre el PIB del conjunto de administraciones españoles respecto de los países de la Unión Europea ofrecida por Eurostat muestra que se está muy lejos de la media, especialmente cuando se tiene en cuenta que la tasa de paro española es el doble de la media europea.

Por ello, se hace necesario que, en los próximos años, y más con la interrupción del proceso de crecimiento económico que ha supuesto la crisis sanitaria de la COVID-19, trabajar para que la inversión en políticas activas de empleo sobre el PIB converja con la media europea, un esfuerzo al cual, deben contribuir todas las administraciones.

D) Apoyo a la contratación indefinida y el empleo autónomo de la generación millenial.

El período de recuperación del empleo previo a marzo de 2020 ha permitido que personas que han atravesado por grandes problemas de inserción laboral a causa de la crisis de 2008 hayan podido emplearse o iniciar proyectos profesionales. Sin embargo, su

vinculación con el mercado de trabajo ha sido, en general, más endeble que la que correspondería a esta cohorte generacional, a causa de tales problemas de ingreso al mismo.

Ahora, la crisis de 2020 les ha afectado de forma desproporcionada a causa de este desarrollo profesional todavía precario. Hay que atender a las necesidades específicas de un colectivo de personas que deberían formar parte de la espina dorsal de nuestra estructura productiva pero que, por circunstancias de la economía totalmente ajenas a su responsabilidad, sufren carreras profesionales precarias.

Por consiguiente, es necesaria una actuación que fortalezca sus carreras profesionales y les procure una sólida vinculación con el mercado de trabajo. Conviene impulsar dos Ejes de actuaciones:

a) En relación con el empleo por cuenta ajena. Incentivación de los contratos indefinidos dirigidos a personas desempleadas o la conversión de contratos temporales, vinculada en ambos casos a procesos de mejora de la empleabilidad, mediante acciones de formación específicas para el empleo que otorguen prioridad a esta cohorte generacional.

b) En relación con el empleo por cuenta propia. Incentivación de mecanismos de segunda oportunidad de aquellas personas cuyos proyectos profesionales se hayan frustrado como consecuencia directa o indirecta de la COVID-19. Ayuda «de rescate» a proyectos empresariales en peligro por las mismas circunstancias. Excepcionalmente, atención a nuevos proyectos especialmente solventes o promisorios de personas sin experiencia previa de autoempleo.

El objetivo básico es procurar una vinculación estable con el mercado de trabajo y con perspectivas de mejora profesional en favor de una generación de personas cuya inserción laboral ha estado lastrada por dos sucesivas crisis (personas de entre 30 y 40 años de edad).

Visión estratégica

Como se indicó anteriormente, los acuerdos entre el Gobierno de España y los interlocutores sociales y económicos expresan el carácter prioritario de las Políticas Activas de Empleo en el marco del diálogo social y en la estrategia para la recuperación del empleo después de los efectos de la pandemia de la COVID-19. Esta voluntad política, social y económica de impulso y mejora de las políticas activas de empleo debe concretarse a nivel presupuestario y plasmarse en los instrumentos de planificación estratégica, específicamente en esta nueva EEAAE 2021-2024.

Sin embargo, todo proceso transformador parte de una «visión estratégica» que incorpore los elementos esenciales del cambio, que identifique los ámbitos de mejora y anticipe, en lo fundamental, lo que se quiere alcanzar. Naturalmente, esta visión debe ser coherente con el conocimiento y la experiencia acumulada, así como con los medios previsibles, para facilitar la determinación de los objetivos y, a la vez, que estos resulten razonablemente factibles. La formulación de una «visión estratégica» que pueda ser compartida por todos los actores de la nueva EEAAE es también necesaria para encuadrar el proceso y orientar el esfuerzo de la participación.

En este sentido y de acuerdo con todos los antecedentes expresados en las páginas anteriores, consideramos que la reforma e impulso de las políticas activas de empleo no puede obviar los siguientes elementos que han sido determinantes para la elaboración de esta nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024:

1. La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva Estrategia se debe apoyar en los principios de gobernanza y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo. En este sentido, debemos aprovechar los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, como la Conferencia Sectorial o el Consejo General, así como las prácticas habituales de colaboración técnica, como los grupos, los entornos colaborativos de trabajo y el aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estos principios no deben limitarse al proceso de elaboración que ha llevado a esta nueva Estrategia partiendo de la mesa del diálogo social, sino a todos los elementos

necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación, incluyendo la disponibilidad y distribución de los presupuestos. Asimismo, deben extenderse a todos los procesos de planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

2. El enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, debe ajustarse a la evolución que establezca el grupo de trabajo anteriormente descrito, que valore la posibilidad de evolucionar a un sistema apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

3. Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo. Este principio de atención prioritaria debe tenerse en cuenta también desde el punto de vista territorial y sectorial, considerando objetivamente las circunstancias.

4. La orientación personalizada de las políticas activas de empleo también debe basarse en un enfoque holístico, que tenga en cuenta el conjunto de las circunstancias condicionantes del acceso y del mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social, reforzando los vínculos entre las políticas activas de empleo y la protección social, particularmente la protección por desempleo, como se ha planteado en el proyecto de reforma de las prestaciones por desempleo que hay que acometer próximamente en el marco de reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

5. El enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas requiere la continuidad en el tiempo, y la accesibilidad (física y virtual) a los servicios. Implica también la aplicación del principio de adicionalidad, mediante la suma de esfuerzos y capacidades, especialmente en un ámbito territorial concreto. Este enfoque debe estimular la colaboración de los servicios públicos de empleo con otras administraciones públicas y con otras entidades que prestan servicios para el empleo.

6. La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Requiere también mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo con los acuerdos fruto del diálogo social y la negociación colectiva.

7. Las políticas activas de empleo deben ser coherentes con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación y la sostenibilidad. Por tanto, los servicios y los programas de las políticas activas de empleo deben priorizar dentro de lo posible las actuaciones coherentes con la innovación, las energías limpias, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas.

8. Como cualquier política que utiliza recursos públicos, las políticas activas de empleo deben evolucionar en la autoexigencia de eficacia y eficiencia, orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto. En la misma línea, deben incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y la comparación de resultados como instrumento de mejora y aprendizaje. A tal fin, se promoverá la colaboración con la AIREF para los Planes de Evaluación de las políticas activas de empleo.

9. En el marco de la nueva EEAE, el impulso de las políticas activas de empleo se debe apoyar en la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, puesto que estos son los organismos directamente responsables de su diseño, planificación, y gestión. Este fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, indisoluble de la mejora de las políticas activas de empleo, debe extenderse a los elementos críticos de su desempeño, especialmente a la mejora de la relación con las personas y con las empresas, a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

Con estas premisas, resulta posible formular una «visión estratégica» para el impulso de las políticas activas de empleo en la nueva Estrategia en los siguientes términos:

Impulsar las políticas activas de empleo dentro del marco de gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas,

orientándolas hacia resultados evaluables, coherentes con la innovación y la sostenibilidad, y apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

La formulación de esta «visión estratégica» en la mesa del diálogo social ha permitido facilitar y orientar la participación de los grupos de trabajo que contribuyan a hacer efectiva la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo en esta nueva Estrategia 2021-2024, a partir de un enfoque estratégico compartido; por otra, permite establecer una «hoja de ruta» para la implantación de esta nueva Estrategia que integre las principales líneas de actuación y medidas propuestas.

Partiendo de la «visión estratégica» que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo, desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y las referencias internacionales, se han identificado cinco Ejes diferenciados y complementarios:

1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
2. Coherencia con la transformación productiva.
3. Orientación hacia resultados.
4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.
5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Se trata de Ejes que han sido abordados con una perspectiva estratégica y configuran una estructura idónea para encuadrar las nuevas políticas activas de empleo, al igual que se incorporarán de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de políticas de empleo para personas con discapacidad.

En concreto, esta estructura ha facilitado la formulación de los «objetivos estratégicos» de la nueva Estrategia, puesto que invita a compartir la visión global para el impulso de las políticas activas de empleo independientemente del tipo de actuación en particular y del «eje anterior» en el que se encuadre cada servicio o programa concreto.

Esta nueva Estrategia configurada en torno a estos Ejes impulsará los programas y servicios a través del Plan Anual de Política de Empleo 2021, en torno a los seis Ejes contemplados actualmente en el texto refundido de la Ley de Empleo. En todo caso los nuevos Ejes estratégicos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 orientarán la ordenación de los «objetivos estructurales», también previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, y su relación con los servicios y programas de cada Eje.

La nueva formulación de objetivos estratégicos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 invita a compartir la visión global para el impulso de las políticas activas de empleo, independientemente del tipo de actuación en particular y de la naturaleza de la misma en la que se encuadre cada servicio o programa concreto, a través de los Ejes definidos en el vigente texto refundido de la Ley de Empleo. Esta estructura de carácter horizontal aporta una verdadera perspectiva estratégica al conjunto de políticas activas de empleo a desarrollar durante el periodo 2021-2024.

Cada uno de los objetivos estratégicos incluye, a su vez, objetivos específicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Esta estructura facilita la planificación estratégica y temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo.

1) Objetivo estratégico 1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.

Objetivo Específico 1: Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

Desde la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo se plantea mejorar el acceso al empleo de demandantes de empleo especialmente de jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración. Dada la situación actual se hace necesario incorporar un trabajo técnico de innovación y de revisión metodológica que permita identificar las competencias del futuro para diseñar itinerarios de empleo y formación personalizados. La innovación en la información y en la orientación profesional ha de

reflejarse en la utilización de nuevas herramientas que incorporen programas de perfilado y digitalización aplicada a la gestión de la carrera profesional que requerirá itinerarios de empleo y formación personalizados que incorporen la perspectiva de género. Merece especial atención contemplar la diversidad de los diferentes colectivos favoreciendo la atención temprana, especialmente en los colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad.

Desde los servicios públicos de empleo se contempla la distancia entre políticas activas de empleo y políticas de ayudas y subvenciones. La creación de sinergias entre estos dos tipos de medidas dará mayor efectividad a la gestión de la intermediación laboral, contemplándose como un avance la conexión y compartición de datos entre las políticas activas de empleo y las políticas de ayudas. Propiciar espacios de encuentro entre empresas y los servicios públicos de empleo, explorando fórmulas de colaboración público-privada.

La gestión por competencias se plantea como un avance en la obtención de resultados positivos de la intermediación laboral; en este sentido, la utilización de instrumentos europeos tales como la taxonomía europea de ocupaciones, competencias y cualificaciones, ESCO, permite utilizar el mismo lenguaje a demandantes de empleo y a las empresas en sus propios sectores de actividad. El objetivo en suma es favorecer que las empresas y las personas puedan ponerse en contacto directamente, un buen referente para ello es la plataforma de servicios de empleo europeos EURES.

Medidas propuestas:

– Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección.

Creación y desarrollo del cuerpo profesionalizado y estable de orientadores/as y prospectores/as, lo que implica especializar y profesionalizar el servicio de orientación y de prospección, con la definición de su perfil y el refuerzo de personal en la estructura de los servicios públicos de empleo. La metodología de atención individualizada que incorpore de forma transversal la igualdad de mujeres y hombres, contemplará el servicio de acogida, la mejora en la accesibilidad a los servicios, la atención integral en materia de inserción laboral a colectivos vulnerables, incorporando adaptaciones a la situación actual tales como la atención a personas jóvenes menores migrantes no acompañados, entre otros, para ello se necesita definir servicios especializados de orientación e inserción sociolaboral. Para fomentar el trato individualizado debe establecerse el profesional de referencia. Es importante, igualmente, la especialización del servicio de orientación y prospección a favor de personas con discapacidad.

Asimismo, el establecimiento de una «Red de Personas Orientadoras» que dispongan de herramientas informáticas comunes para todo el Sistema Nacional de Empleo, adaptadas a diferentes niveles de uso digital e interfaz, accesibles a todos los demandantes, con canales no presenciales de orientación, con herramientas para la trazabilidad de la orientación proporcionada y un sistema de evaluación de la orientación fundamentado en la calidad.

La red debe incorporar metodologías de perfilado para el diseño de itinerarios personalizados para la inserción laboral y tener acceso a pasarelas de actuación conjunta entre administraciones con competencias compartidas en colectivos específicos (servicios sociales, universidades, igualdad, migraciones).

– Impulsar el enfoque de gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación.

Este enfoque de gestión, implica, entre otros, el desarrollo de nuevas formas de trabajo basadas en competencias; el establecimiento de los perfiles competenciales de profesionales de los servicios públicos de empleo en los ámbitos de orientación, prospección e intermediación laboral; la utilización de la taxonomía ESCO como nexo de integración entre los servicios de orientación, intermediación y formación; la revisión y adecuación de la Intermediación laboral, implementando un sistema de intermediación por competencias; la autogestión de candidaturas y el contacto directo entre empresas y demandantes de empleo y la actualización de la aplicación de gestión y seguimiento de ofertas de empleo.

Objetivo Específico 2: Servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

Fomentar una relación profesional y de proximidad para una atención especializada y personalizada, además de un asesoramiento integral a las empresas, atendiendo a sus características y demandas particulares, adecuando los servicios para ser efectivos y fidelizar a empresas. Configurando espacios físicos de atención a empresas y mejorando la prospección laboral. Modelo de Atención a empresas en ventanilla única y/o con fácil accesibilidad a los servicios. Creación de unidades específicas de atención a PYMES.

Medidas propuestas:

– Elaborar una cartera de servicios específicos dirigidos a empresas.

Elaborar una cartera de servicios, consensuada con los servicios públicos de empleo y en colaboración con los empleadores, que permita potenciar las relaciones empresa-entidades-administraciones públicas y en la que se definan contenidos y requisitos para la aplicación de las distintas acciones que la constituyan. Estos servicios se reflejarían en la creación de espacios físicos concretos con personal especializado en la gestión de servicios a empresas (prospección empresarial, asesoramiento a proyectos de autoempleo y emprendimiento, selección técnica, gestión de ofertas de empleo especiales, relaciones institucionales con las empresas, participación en ferias y eventos, entre otras). Diseñar mecanismos comunes que permitan evaluar la calidad de los servicios prestados a empresas.

– Desarrollar el Sistema de Información (SISPE) de empresas y portal de empresas.

Desarrollar un sistema que permita registrar información clave de empresas y de los servicios gestionados con ella, asegurando su interoperabilidad con otros entornos SISPE y la comunicación con las bases de otros Organismos para facilitar la disposición de información de utilidad para la mejora de la atención de las empresas. Asimismo, diseñar un portal de empresa con los servicios que se les ofrecen y que facilite y agilice la comunicación con los servicios públicos de empleo y la trazabilidad de las gestiones.

Objetivo Específico 3: Políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

Incrementar la eficacia, accesibilidad y personalización de servicios y programas del Sistema Nacional de Empleo incorporando progresivamente herramientas multicanal que permitan la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

Aprovechando los recursos digitales para abrir nuevos canales de relación entre las empresas, las personas y los servicios públicos de empleo. Avanzando en la multicanalidad, con sistemas innovadores, tradicionales, variados e integrados entre sí, favoreciendo las actividades de comunicación, garantizando la accesibilidad y personalización de los servicios y programas para el empleo. Considerando la transformación digital de los servicios públicos de empleo y de las políticas de empleo una gran herramienta para articular servicios y programas, contribuyendo a evitar la falta de integración, la dispersión, el solapamiento de actuaciones, o la falta de continuidad en la oferta de servicios y programas.

Incorporación de nuevos modelos de cooperación pública-pública, pública-iniciativa social y pública-privada en los ámbitos europeo, nacional, autonómico y local integrando las políticas activas de empleo con las políticas sociales para dar continuidad a los servicios definidos en el Sistema Nacional de Empleo, configurando sinergias entre entidades de ámbitos diferentes, así como la integración de procedimientos de actuación coordinados. Dando especial atención a las zonas rurales o despobladas, con criterios flexibles y adaptables de disponibilidad temporal, teniendo en cuenta las recomendaciones de la UE en estas zonas, siendo necesaria la identificación de aquellas administraciones cuya cooperación es imprescindible para garantizar la continuidad y mejora de los servicios, la mejora de la calidad de la atención y la especialización de los programas.

Medidas propuestas:

– Poner en marcha los nuevos centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo.

La puesta en marcha de los nuevos centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, de acuerdo con su normativa reguladora, dentro del programa de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo previsto en el Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, uno por en el ámbito de cada comunidad autónoma y Ciudades de Ceuta y Melilla y otro estatal, y sus correspondientes planes de trabajo anuales, permitirá avanzar en: La evaluación de programas de orientación, prospección e intermediación laboral, la experimentación e innovación en nuevas políticas activas de empleo, el impulso al desarrollo de las iniciativas de emprendimiento, calificadas como buenas prácticas entre el conjunto de los servicios públicos de empleo, para el benchmarking y la mejora continua, el diseño de nuevos modelos de orientación personalizada, promover actuaciones de desarrollo y mejora de la función de las personas técnicas orientadoras para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como la prospección empresarial e intermediación laboral, poniendo especial atención en los territorios amenazados por el despoblamiento, en la impartición de la formación innovadora a la red del personal de orientación, alineada con las necesidades de los servicios públicos de empleo.

En el caso de las comunidades autónomas, el Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo permite la creación por las mismas de estos, conforme a sus propias normas de auto organización.

En el caso del centro estatal y de las ciudades autónomas, los mismos se consideran meros mecanismos para optimizar las funciones recogidas en el programa de orientación, emprendimiento e innovación, incluyéndose por tanto sus funciones en la estructura actual del Servicio Público de Empleo Estatal, sin que sea necesario crear nuevas unidades organizativas de las recogidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por estar subsumidas sus funciones y organización dentro de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo y las Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla.

2) Objetivo estratégico 2. Coherencia con la transformación productiva

Objetivo Específico 1: Acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.

El conjunto de las políticas activas tienen que acompañar en el objetivo de intentar superar las debilidades de nuestro modelo de crecimiento por el reducido peso de nuestra industria, la externalización de la fabricación de bienes y productos clave para el funcionamiento de nuestra sociedad, y la excesiva dependencia respecto a algunos sectores y el débil cambio de nuestro modelo productivo tras la anterior crisis y la actual debida a la COVID-19, así como en la senda de la consecución de un modelo basado en actividades de mayor valor añadido.

Las políticas activas deben enfocarse para orientar, formar, intermediar e incentivar hacia aquellos sectores con mayor proyección de futuro a las personas en desempleo y las que puedan ver amenazada su actividad. Igualmente deben potenciar el desarrollo de herramientas digitales y tecnológicas que permitan a los servicios públicos de empleo apoyar tanto las personas trabajadoras como las empresas en el desarrollo de competencias digitales, promoviendo el desarrollo de plataformas y canales profesionales en la red, que integren diferentes herramientas y recursos accesibles para aportar a las personas trabajadoras y aquellas en puestos directivos, conocimiento, competencias, nuevas perspectivas, buenas prácticas y espacios de encuentro sobre los escenarios de transformación productivos y de servicios de la economía permitiendo la interacción tanto presencial como virtual en formación formal y no formal.

Medidas propuestas:

– Acompañamiento y orientación durante el proceso de transformación productiva.

Consistente en la prestación de servicios flexibles y ágiles de acompañamiento, formación y orientación a personas empleadas durante sus procesos de cambio hacia nuevas formas trabajo coherentes con la transformación productiva.

Las transformaciones rápidas y profundas en las formas de trabajar y en las competencias requeridas que se producen en el sistema productivo requieren que los servicios públicos de empleo desarrollen un programa de implantación de un modelo de orientación y de formación basados en fomentar la autonomía y los recursos personales de los usuarios y usuarias, como: formación en competencias digitales, STEAM y emprendedoras; potenciación del conocimiento de experiencias emprendedoras de éxito, de los servicios prestados por el servicios públicos de empleo, de las oportunidades de empleo y de los nuevos perfiles profesionales; diseño e implantación de itinerarios específicos de formación e inserción, de recursos de orientación y formación especializados, incrementando la promoción de la formación dual, la oferta formativa de especialización de postgraduados y ofertas formativas específicas de transferencia en el sistema de empresas e innovación y desarrollo tecnológico; así como la elaboración de un plan de formación de personas directivas para el cambio de modelo productivo, la transición ecológica y nuevas oportunidades de sectores emergentes.

Objetivo Específico 2: Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

La transición energética hacia la descarbonización de la economía y la adaptación al cambio climático no solo tiene el potencial de frenar el cambio climático y crear sociedades más resilientes, sino también el de convertirse en motor de crecimiento, impulsando la innovación y el empleo.

Poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar la transición hacia la economía verde, centrando las actuaciones de activación para el empleo y la inversión en la transición ecológica y en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, las infraestructuras energéticas, la prevención y el control integrados de la contaminación, la adaptación a los impactos del cambio climático, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos, y el transporte sostenible.

Las políticas activas de empleo deben reforzar otras políticas sectoriales y territoriales dirigidas a la transición ecológica y la economía circular.

La transición de una economía lineal –extraer, producir y desechar– a una economía circular –repensar, rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, recuperar, reciclar– supone un cambio de paradigma en el sistema económico que da respuesta a los desafíos concernientes a los retos medioambientales, que pasan a ser una prioridad en las políticas nacionales y europeas de desarrollo sostenible.

Este nuevo modelo de producción y consumo, que abre oportunidades de desarrollo y crecimiento económico, tiene como clave la innovación y requiere de nuevas tecnologías, procesos, servicios y modelos empresariales. Su implementación generara nuevos empleos, el crecimiento de ocupaciones de distintos niveles profesionales y un «enverdecimiento» de las mismas que requerirán nuevas competencias profesionales.

Medidas propuestas:

– Elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva.

Consistente en la elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales a 3 años de transformación productiva que contemplen, entre otros aspectos: la colaboración de los servicios públicos de empleo con los interlocutores sociales, con otros agentes económicos y sociales y con otras administraciones públicas en la planificación y puesta en marcha de planes territoriales, locales y sectoriales de apoyo al desarrollo de experiencias de economía social, digital y sostenible; la constitución de equipos flexibles y especializados capaces de trabajar por proyectos con autonomía y pegados al territorio y a las empresas; el análisis del

potencial de nuevos empleos que contemplen, entre otros aspectos, la sostenibilidad ambiental (en el sector de la restauración de explotaciones mineras, nuevos usos de las instalaciones térmicas), los cuidados socio-sanitarios a domicilio, sector agro-forestal y logística inteligente; la elaboración de mapas de recursos en cada territorio para poder poner en marcha experiencias de economía circular; la elaboración de planes de cualificación y recualificación de colectivos especialmente afectados (mujeres y jóvenes con baja cualificación, mayores de 45 años, personas con discapacidad), en aspectos como las competencias digitales, STEAM y emprendedoras, así como para personas empleadas en sectores intensivos en el uso de energía; el diseño de equipamientos e infraestructuras capaces de acoger a las industrias de sectores productivos no tradicionales como las creativas, culturales, de cuidados y de innovación; los objetivos para el cambio de modelo productivo y la evaluación del impacto de los planes.

Asimismo, analizar proyectos innovadores por el que empresas mercantiles en riesgo de desaparecer, ya sea como consecuencia de una crisis o por jubilación sin relevo generacional, mantengan su actividad y sus empleos a través de procesos de transmisión o transformación en empresas de economía social.

– Prospección sistemática y programas de apoyo a sectores y territorios inmersos en procesos de transformación productiva.

El enfoque de los servicios a la orientación, formación, intermediación e incentivo de sectores y territorios inmersos en procesos de transición productiva requiere de la puesta en marcha de: equipos que realicen una prospección sistemática de nichos de emprendimiento; programas de apoyo a la formación, el emprendimiento y la contratación; colaboración con agentes sociales y colectivos con experiencia y conocedores de la realidad de los sectores y territorios afectados; financiación de contratos en administraciones públicas de un año de duración y de actividades relacionadas con la transición productiva, que funcionarán como proyectos piloto; líneas de financiación a emprendedores, en proyectos de economía social, a través de instrumentos como, entre otros, microcréditos y «capital semilla»; apoyos fiscales a proyectos de economía social, digital y sostenible; apoyo a pymes y microempresas en su transición digital mediante la formación de las personas empleadas en ellas.

– Potenciar las capacidades del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para la prospección, el estudio del mercado de trabajo y la detección de las necesidades del mercado de trabajo.

Impulsar el trabajo del Observatorio del SEPE, ampliando los recursos humanos y su capacidad tecnológica, para el análisis y estudio del mercado de trabajo y la prospección y detección de las necesidades formativas del sistema productivo a partir una metodología donde se integran herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo de la información, así como la difusión de sus resultados como referentes para los programas de activación para el empleo y la prevención de situaciones de exclusión del mercado laboral. Para ello, establecerá protocolos de colaboración y coordinación, con otras administraciones y organismos públicos, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, así como con otros agentes sociales representativos de los diferentes sectores laborales y ámbitos territoriales, que permita disponer de la más amplia y actualizada información del mercado de trabajo y el mayor conocimiento de situación y tendencias de los sectores y actividades económicas y de los perfiles profesionales y ocupaciones, y en especial de los cambios y transformaciones que se deriven de los procesos de transición productiva en los diferentes ámbitos sectoriales de actividad económica y territoriales. Todo ello con el fin de dar respuesta a las demandas y necesidades de información necesarias para corregir desequilibrios y desajustes entre oferta y demanda, para la cualificación y formación de trabajadores, para desarrollar las transiciones laborales, territoriales y productivas, facilitando la planificación, la programación y la toma de decisiones en la elaboración de políticas de activación para el empleo. Así como la potenciación y sinergias con de la red de Observatorios del conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

3) Objetivo estratégico 3. Orientación hacia resultados

Objetivo específico 1: Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

Establecer un marco común donde se defina el modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo y se diferencie entre los procesos evaluativos a desarrollar para un conjunto de políticas activas de empleo, de aquellos servicios o programas que puedan ser objeto de seguimiento continuo (monitorización) o bien de una evaluación individualizada en el seno del Sistema Nacional de Empleo; diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para la evaluación y el seguimiento, asegurando la perspectiva de género e igualdad de oportunidades; así como la participación de los interlocutores sociales y otras entidades y organismos y particularmente de la AIREF.

El establecimiento de un marco común requiere de la revisión normativa, afianzando la integración del seguimiento y la evaluación en el diseño y planificación de las políticas activas de empleo.

Medidas propuestas:

– Diseñar el modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.

Con el fin de institucionalizar la evaluación en el marco del Sistema Nacional de Empleo se elaborará un modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo. El modelo contribuirá en la rendición de cuentas, facilitará la toma de decisiones y avanzará en la transparencia y la difusión del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. En consecuencia, el actual marco normativo de las políticas activas de empleo debe adecuarse para conferir el carácter de institución a la evaluación, y así dotarle de mayor efectividad. El carácter holístico que conlleva un modelo integrado proporcionará la visión de sistema necesaria para el seguimiento de los objetivos planteados en esta Estrategia.

– Diseñar e implementar un plan de trabajo anual con expertos en evaluación a través de mecanismos especializados.

En base al modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, se creará un plan de trabajo anual consensuado, teniendo en cuenta tanto las singularidades de cada uno de los servicios públicos de empleo como las aportaciones del resto de agentes del Sistema Nacional de Empleo, que contemplará los objetivos específicos de evaluación, actividades concretas (elaboración de guías, pliegos de contratación, diseño de indicadores clave, recursos y herramientas, etc.), cronograma de actuaciones, actos de comunicación y difusión, y presupuesto asignado. Para llevar a cabo este plan de trabajo se fomentará tanto la capacitación en evaluación del grupo motor responsable de la implementación del modelo integrado, como de sensibilización en la cultura evaluadora del resto de la organización. Para dotar de estabilidad la práctica de la evaluación se promoverá la creación de mecanismos especializados en evaluación en los servicios públicos de empleo.

Objetivo específico 2: Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Diseño de un sistema común que permita valorar cualitativamente la atención a los usuarios, que comprenda el conjunto de las actividades de los cuatro servicios que integran la Cartera Común de Servicios, al objeto de garantizar la mejora continua de la calidad de los servicios comunes prestados por el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema debe ser dinámico y ágil de análisis cualitativo de satisfacción y necesidades tanto de las personas y las empresas usuarias como de las personas que proporcionan los servicios y tener en cuenta las expectativas de las personas usuarias y de las empresas, la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios y la perspectiva de género.

Medidas propuestas:

– Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.

Los cuestionarios que se diseñen a tal efecto deberán garantizar la comparabilidad interterritorial. Sin embargo, en el hipotético establecimiento de objetivos y su posterior análisis deberá tenerse en cuenta que el grado de consecución de los mismos, no sólo depende del empeño que los servicios públicos de empleo ponen en dar un servicio de calidad, sino que interviene de manera muy activa y directa la situación socioeconómica de cada comunidad autónoma, jugando un papel importantísimo esta última, lo que conllevaría a la aplicación de mecanismos correctores

– Creación de un mecanismo especializado de evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo. Para ello, se contará con especialistas (con los perfiles profesionales adecuados) de los diferentes servicios públicos de empleo que acometan la tarea de definir la metodología a utilizar para medir la satisfacción de la calidad de los servicios prestados, así como avanzar en la mejora continua hacia certificaciones.

Objetivo Específico 3: Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

Crear un espacio donde los servicios públicos de empleo puedan compartir conocimiento, trabajar e innovar colaborativamente, fortaleciendo la Gobernanza y Cohesión del Sistema Nacional de Empleo. Este espacio podría facilitar la experimentación e innovación como proyectos piloto de servicios y programas de políticas activas de empleo entre distintos servicios públicos de empleo. Asimismo, este espacio permitiría la sistematización de un proceso de intercambio de experiencias prácticas sobre la realidad y las fortalezas de las políticas activas de empleo en un territorio, pudiendo servir como práctica inspiradora a otros territorios. Tras el establecimiento de una metodología común, este espacio podría también albergar una base de datos de buenas prácticas en materia de políticas activas de empleo.

El espacio permitiría el desarrollo de otras utilidades o funcionalidades que fomenten sinergias en base al conocimiento en distintos ámbitos como evaluación, proyectos internacionales, partenariados y otras iniciativas. La innovación tendría cabida en este espacio aprovechando el impulso a la digitalización, interoperabilidad y otros elementos de mejora facilitadores de la generación de conocimiento en materia de políticas activas de empleo.

Medidas propuestas:

– Definir el espacio de gestión del conocimiento e innovación.

Describir las funciones del espacio técnico colaborativo de gestión del conocimiento e innovación, y su encaje normativo con los futuros centros de orientación, emprendimiento e innovación de políticas activas de empleo o mecanismos especializados de gestión del conocimiento de los servicios públicos de empleo. Este espacio de gestión del conocimiento e innovación, como herramienta de transformación digital, abordará elementos clave como la cultura de datos, la interoperabilidad entre sistemas, la innovación y experimentación en materia de políticas activas de empleo y en la gestión de la información (inteligencia artificial, Big Datos, analítica avanzada, etc.), la transferencia de conocimientos (buenas prácticas, talleres, grupos de discusión, etc.), la transparencia en la información (visualización de datos, datos abiertos, etc.). Este espacio de gestión del conocimiento e innovación será garante de los principios éticos y legales en el uso y tratamiento de los datos.

– Definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación.

El espacio técnico colaborativo de conocimiento, trabajo e innovación se materializará en un plan de trabajo anual diseñado e implementado por un grupo de trabajo de expertos en la materia, el cual contará con la participación de los futuros centros de orientación, emprendimiento e innovación de políticas activas de empleo o con los mecanismos especializados de gestión del conocimiento de los servicios públicos de empleo. Los planes de trabajo deberán contemplar objetivos específicos de la gestión del conocimiento, actividades concretas (sensibilización en la cultura del dato, gestión del cambio, calidad del dato, proyectos piloto de políticas activas de empleo, intercambio de buenas prácticas, entre

otros.), y un cronograma de dichas actividades, actos de comunicación y difusión, y presupuesto asignado. Con el fin de que el Sistema Nacional de Empleo tenga conocimiento propio en esta disciplina se fomentará la capacitación del personal especializado en la gestión del conocimiento e innovación.

4) Objetivo estratégico 4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo

Objetivo Específico 1: Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.

Medidas propuestas:

– Diversificar las formas de prestación (presencial o digital) de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.

Universalizar, garantizando los criterios de accesibilidad, la provisión de los servicios de la Cartera Común a través del uso de dispositivos móviles, extendiendo la tramitación electrónica en materia de empleo y flexibilizando su suministro mediante la utilización de la tecnología de videoconferencia.

– Constituir el «expediente laboral personalizado único».

Este expediente integrará los datos históricos de la situación laboral de las personas, con origen en los servicios públicos de empleo (demanda, servicios recibidos, formación, contratos, prestaciones por desempleo) y en la vida laboral de la Seguridad Social.

Objetivo Específico 2: Impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.

Medidas propuestas:

– Impulsar la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo (incluido el adscrito a los servicios de orientación y prospección), impulsando la formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.
– Impulsar la transformación digital de los servicios públicos de empleo para el rediseño y optimización y modernización de los servicios públicos.

Objetivo Específico 3: Planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.

Medidas propuestas:

– Implantar, con las previas modificaciones normativas y presupuestarias, una nueva formación profesional para el empleo continua y versátil.

La nueva formación profesional para el empleo en el ámbito laboral deberá incluir convocatorias públicas de formación abiertas y plurianuales y plataformas públicas para la formación permanente, que regule la necesaria adaptación y transformación digital de las entidades que proveen la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuya impartición (en modalidad «on line» y presencial, a través de aula virtual o en remoto) implemente tecnologías emergentes y que se organice en itinerarios formativos para la capacitación en competencias transversales, y relativas a la transformación productiva para incrementar las oportunidades de inserción profesional, basadas en la detección de necesidades formativas e incorporando una capacidad anticipatorio a los cambios que están por venir.

Objetivo Específico 4: Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

Medidas propuestas:

– Calidad y ética de los datos.

Definir los datos clave (mínimos y comunes) en materia de empleo necesarios para la gestión eficaz de las políticas activas de empleo por los servicios públicos de empleo, identificar la administración propietaria de cada uno de ellos e integrarlos en un sistema común que garantice su exactitud, completitud, integridad, actualización, coherencia, relevancia, accesibilidad y confiabilidad. Asimismo, se fomentará la cultura de impulsar proyectos de ética en el uso de los datos, de intercambio de datos respetando la protección de datos y de uso de la inteligencia artificial o analítica avanzada para la toma de decisiones.

– Interoperabilidad en materia de empleo entre las administraciones públicas.

Planificar la implantación de procesos de intercambio en tiempo real de datos e información clave entre los sistemas informáticos que dan soporte a la gestión de las políticas activas de empleo, a partir de la formalización de convenios o del instrumento jurídico que corresponda y ampare legalmente la interoperabilidad necesaria entre los diferentes servicios públicos de empleo; entre éstos y otras administraciones responsables de los datos necesarios para gestionar las competencias que el ordenamiento jurídico atribuye a los servicios públicos de empleo (INE, TGSS, INSS, ITSS, red de servicios sociales, administración educativa, entre otras), entidades colaboradoras y otras posibles alianzas estratégicas.

5) Objetivo estratégico 5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo

Objetivo Específico 1: Impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.

El enfoque presupuestario debe abordarse tanto desde los recursos como desde la óptica de su aplicación, de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia en la asignación.

En un escenario actual, con tasas de paro más altas de las deseadas, con un componente de paro estructural elevado, con un gasto medio por persona en políticas activas por debajo del resto de los países de la Unión Europea y con una diferencia apreciable del gasto per cápita entre territorios, se impone la necesidad de utilizar todas las fuentes de financiación que permitan maximizar los recursos destinados a políticas activas para el empleo.

Para ello se ha de contar con un marco presupuestario cierto, que contabilice las cantidades y fuentes de financiación disponibles: presupuestos de las diferentes administraciones territoriales, fondos estatales provenientes de las cotizaciones sociales, fondos europeos, etc.

La búsqueda de la eficacia en la utilización de los fondos públicos, debe servir también para la mejora de los recursos y la eficiencia de las políticas activas de empleo y pasa por la óptima distribución entre programas y territorios, la simplificación, efectividad, transparencia de los mismos, todo ello, con el apoyo de las comunidades autónomas, de los interlocutores sociales y de otros actores que puedan intervenir en la gestión de las mismas.

Es imprescindible considerar las necesidades específicas de cada territorio en función de las características de la población (personas en situación de desempleo de larga duración, jóvenes, personas con discapacidad, nivel formativo, etc.). Un uso eficiente de los recursos exige además buscar mecanismos que doten de transparencia y trazabilidad al gasto en políticas activas en los diferentes ámbitos, que permita realizar el seguimiento y conocer el grado de ejecución de cada programa en cada ámbito. De ahí que el impulso de las políticas activas de empleo sea una prioridad, debiendo asumir plenamente el desafío de mejorar sus recursos, su eficacia y su eficiencia.

Esto conlleva disponer de fondos adecuados para la creación y mantenimiento del empleo, que es la gran prioridad y uno de los principales objetivos de los gobiernos y de la sociedad en general. Conseguir la mayor complementariedad y sinergias, a través del Sistema Nacional de Empleo, de los fondos nacionales, autonómicos y locales, en línea con la estrategia europea para el empleo y los principales fondos destinados a ello.

El impulso de las políticas activas de empleo se va a ver favorecido por los fondos que canalice el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, pero también por la nueva programación de los fondos estructurales de la Unión Europea. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el marco del Plan de Recuperación impulsado por la Unión Europea, significa una gran oportunidad para el desarrollo de políticas activas de empleo. Esta oportunidad debe materializarse en un apoyo decidido a programas que impulsen la creación de empleo y la reducción de las dificultades de acceso al mismo, disminuyendo las desigualdades sociales y territoriales. Para ello, la participación de los distintos territorios en la distribución de fondos destinados al impulso de las políticas activas de empleo debe basarse en distintos indicadores, entre otros, de resultados y, a su vez, tener en cuenta la realidad socioeconómica y laboral que afrontan, teniendo en cuenta el nivel de desempleo, el número de demandantes e incluso la población activa en un entorno laboral en el que las entradas y salidas del empleo son tan frecuentes y periódicas.

Medidas propuestas:

– Analizar mecanismos y herramientas que mejoren la planificación y el uso de los fondos disponibles buscando la mayor complementariedad y valor añadido de los mismos.

Deberá tenerse en cuenta: la importancia de buscar las sinergias entre las medidas que se pongan en marcha en un territorio por las distintas Administraciones implicadas, la necesidad de conocer la información sobre el gasto en políticas activas de empleo de cara a una mayor racionalización del uso de los fondos existentes, establecer sistemas de seguimiento del gasto que permitan la toma de decisiones, favorecer la planificación flexible, que asociada a la evolución de los sistemas de evaluación, permita a los servicios públicos de empleo la asignación de recursos en base a resultados y contextos. Por consiguiente, diseñar y definir de procesos evaluativos de las políticas activas de empleo que permitan obtener resultados de gestión y objetivos logrados. Estos resultados deben favorecer la planificación, diseño o rediseño de los servicios y programas ya establecidos y de las políticas públicas en general.

– Proponer y diseñar un sistema de información que permita contar en cada ámbito con los datos de todos los recursos y gastos en políticas activas de empleo.

Esta medida se planea en torno a: la naturaleza descentralizada del Sistema Nacional de Empleo dificulta calcular de forma precisa y consolidada entre todas las Administraciones el gasto en este campo; es necesario tener en cuenta además de los fondos que provienen de las subvenciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social a las comunidades autónomas, los recursos propios con fondos de las políticas activas de empleo comunidades autónomas y entidades locales, los recursos provenientes del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, así como los recursos provenientes de los Fondos Estructurales. Por ello, promover la implantación de medidas para favorecer y promover la optimización de la complementariedad de los fondos financieros: conlleva mejorar la coordinación entre niveles administrativos.

De cara a la mayor racionalización de los recursos del sistema sería importante disponer de una herramienta que posibilite conocer la información de la cuantía de todos los recursos existentes, así como el número de beneficiarios de cada tipología de gasto.

Asimismo, establecer un modelo de información de la trazabilidad en base a servicios y programas de gestión y de resultados en cada ámbito, permitiendo el análisis cualitativo de resultados, ampliando la flexibilidad entre partidas de empleo y formación. Ello permitirá comprobar el grado de implementación y alcance de las actuaciones puestas en marcha en cada ámbito, con información de las personas atendidas, el gasto realizado, los resultados obtenidos, entre otras.

Objetivo Específico 2: Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Medidas propuestas:

– Establecer un Mapa de participación institucional.

La medida propuesta se planea en torno a: con el fin de clarificar los diversos órganos de gobernanza y sus competencias se considera necesario establecer un Mapa de participación institucional; actualización periódica del mismo, incluyendo los cambios en la designación de sus miembros

– Proponer el establecimiento de una herramienta de información que facilite la Gobernanza del sistema.

La medida propuesta se planea en torno a: posibilidad de compartir la información: convocatorias, documentación, actas; poder servir de repositorio de buenas prácticas, mediante el desarrollo de una herramienta que permita compartir información donde puedan consultarse el contenido de asuntos tratados en reuniones anteriores, adopción de acuerdos, actas, y calendarios de futuras reuniones, entre otros; dotar al Sistema Nacional de Empleo de profesionales y herramientas adecuadas y personalizadas y compartidas entre administraciones: reforzando el principio de partenariado con coparticipación institucional y con interlocutores sociales y empresariales más representativos de intereses económicos y sociales y con implicación efectiva de los profesionales; creación de un portal web que dote de información útil a los profesionales del ámbito del empleo que fomente la profesionalización y la experiencia; utilización de una plataforma digital para la remisión de información y documentación necesaria para la preparación de las reuniones de los órganos colegiados del Sistema Nacional de Empleo; asegurar que la información necesaria para la toma de decisiones en el seno de los órganos del Sistema Nacional de Empleo se remita con suficiente antelación.

Objetivo Específico 3: Mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

Medidas propuestas:

– Necesidad de mejorar el conocimiento y la imagen de los servicios públicos de empleo.

La medida propuesta se planea en torno a: con frecuencia las personas usuarias no tienen un conocimiento de las distintas competencias de las administraciones en esta materia; importancia de la comunicación externa, mejorar y reforzar la imagen de los servicios ante la ciudadanía; elaboración y publicación de un directorio –organigrama en el que se explique en un lenguaje claro e inclusivo las funciones que se desarrollan en los servicios públicos de empleo (que abarque tanto los relativos a políticas activas de empleo como a la información básica de la protección social por desempleo); creación de un mapa de agentes y entidades estratégicos y colaboradores de los servicios públicos que permitan la coordinación temporal de la ejecución las políticas activas de empleo, de tal forma que se garantice la disponibilidad de recursos, programas y servicios durante toda una anualidad. Para el servicio de orientación, contar con recursos y no estar sometidos a plazos de convocatorias es importante. Esta línea de mejora iría alineada con la posibilidad de flexibilizar los marcos financieros.

CAPÍTULO V

Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva

La reforma e impulso de las políticas activas de empleo que conlleva la Estrategia requiere la adecuación del marco normativo de las mismas. Por ello se han de acometer las reformas normativas necesarias, así como la aprobación de nuevas disposiciones en materia de políticas activas de empleo, teniendo en cuenta su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva.

En un contexto participativo con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales se realizarán los siguientes desarrollos normativos:

– Reforma del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Resulta imprescindible adecuar esta norma que regula los aspectos fundamentales de las políticas activas de empleo: el Sistema Nacional de Empleo, su gobernanza e instrumentos de coordinación (la propia Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo); los servicios del Sistema Nacional de Empleo prestados por los servicios públicos de empleo y el acceso a los mismos; y los instrumentos de la política de empleo, la intermediación laboral y las políticas activas de empleo.

Entre otros aspectos, la norma se ha de adecuar al enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, incorporando el resultado de las conclusiones realizadas por el grupo de trabajo definido anteriormente dado que la configuración como servicio garantizado, en su caso, requeriría que la normativa estatal definiese los elementos básicos que conformarían dicho servicio. Asimismo, se revisará la gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo y su dimensión europea; los Ejes de la Estrategia y los Planes Anuales de Política de Empleo; y la evaluación del Sistema.

– Reforma del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La reforma de la Ley de Empleo y el nuevo enfoque de las políticas activas de empleo conllevará asimismo la adecuación de esta norma como desarrollo de dicha ley.

– Reforma del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

La reforma de la Ley de Empleo y el nuevo enfoque de las políticas activas de empleo conllevará asimismo la adecuación de esta norma como desarrollo de dicha ley.

– Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Dentro del proceso de reforma de las políticas activas de empleo, se ha aprobado el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

De esta forma, en la actualidad, estos programas ya disponen de un marco normativo integrado y coherente con los objetivos generales del texto refundido de la Ley de Empleo. El real decreto compila, integra y actualiza los programas comunes de políticas activas de empleo y la nueva regulación determina los aspectos esenciales de los programas comunes que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

– Reforma de la normativa de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral constituye un eje básico de las políticas activas de empleo. Por ello la adecuación a la nueva Estrategia, así como la nueva distribución de competencias en la materia con el Ministerio de Educación y Formación Profesional conlleva la reforma de su normativa reguladora, en particular para flexibilizar los procesos de gestión y la incorporación de nuevos instrumentos jurídicos y la incorporación de la dimensión digital en la formación. Ello incluye:

– El texto refundido de la Ley de Empleo, respecto a las referencias a la formación profesional para el empleo contenidas en la misma.

– La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

– El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

– Las demás normas de desarrollo del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

– Reforma del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

En el marco de las reformas de las políticas activas de empleo, se incluye la reforma normativa del Programa de Fomento del Empleo Agrario, para su necesaria actualización y adaptarlo a las necesidades del momento. Los textos para la tramitación del nuevo real decreto deberán estar finalizados en 2021.

– Reforma de la normativa de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Como resultado de los trabajos del grupo específico sobre políticas activas de empleo a favor de las personas discapacitadas se acometerá el análisis, revisión e impulso del marco normativo de programas estatales de Políticas Activas de Empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado, en relación con los incentivos al empleo en el mercado ordinario y en el mercado protegido a través de los Centros Especiales de Empleo y la aplicación de la cuota de reserva en las empresas de puestos de trabajo para personas con discapacidad y medidas alternativas.

Con base en el contenido abordado en el grupo de trabajo 6 para el desarrollo de la Estrategia se elaborará el Libro Blanco del Empleo para las Personas con Discapacidad en colaboración con la Dirección General de la Discapacidad, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, los interlocutores sociales, las comunidades autónomas y las entidades representativas del sector de la Discapacidad.

– Reforma normativa y nuevas normas para garantizar los instrumentos jurídicos que permitan la gestión de los nuevos programas presentados dentro del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

El objetivo de reformar e impulsar las políticas activas de empleo, requiere la aprobación de los instrumentos jurídicos (bases reguladoras, convocatorias, convenios, entre otros) que permitan la gestión de los nuevos programas presentados al Fondo de Recuperación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia dentro de los Componente 23, 19 y 11 en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como la adecuación de distintas normas a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones comprometidas en dicho Plan. Todos estos instrumentos jurídicos deberán estar finalizados durante el ejercicio 2021.

– Reforma de la normativa reguladora de las bonificaciones como incentivos a la contratación.

Como resultado de la evaluación, reordenación y racionalización de los incentivos a la contratación para garantizar su eficacia, se revisará la normativa reguladora de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, en particular las disposiciones contenidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Los acuerdos para promover la nueva normativa reguladora deben estar concluidos antes de la finalización de 2021.

– Reforma de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

En el marco del diálogo social para el nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI se reformará el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

CAPÍTULO VI

Planificación estratégica y temporalización de la implantación de las nuevas medidas

Temporalización de la implantación de las nuevas medidas.

Seguidamente se muestra el cronograma de implantación de las 27 medidas propuestas para el periodo 2021-2024.

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medidas	2021	2022	2023	2024
1	1	Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección.	X	X	X	X
1	1	Impulsar el enfoque de gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación.	X	X	X	X
1	2	Elaborar una cartera de servicios específicos dirigidos a empresas.			X	X
1	2	Desarrollar el sistema de información (SISPE) de empresas y portal de empresas.			X	X
1	3	Poner en marcha los nuevos Centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo.	X	X	X	
2	1	Acompañamiento y orientación durante el proceso de transformación productiva.	X	X	X	
2	2	Elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva.	X	X	X	
2	2	Prospección sistemática y programas de apoyo a sectores y territorios inmersos en procesos de transformación productiva.		X	X	X
2	2	Potenciar las capacidades del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para la prospección, el estudio del mercado de trabajo y la detección de las necesidades del mercado de trabajo.		X	X	X
3	1	Diseñar el modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.	X	X		
3	1	Diseñar e implementar un plan de trabajo anual con expertos en evaluación a través de unidades especializadas.		X	X	X
3	2	Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
3	2	Creación de un mecanismo especializado en las funciones de evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.		X	X	X
3	3	Definir el espacio de gestión del conocimiento e innovación.	X	X		
3	3	Definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación.		X	X	X
4	1	Diversificar las formas de prestación (presencial o digital) de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
4	1	Constituir el «expediente laboral personalizado único».				X
4	2	Impulsar la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los SPE (incluido el adscrito a los servicios de orientación y prospección), impulsando la formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
4	2	Impulsar la transformación digital de los SPE para el rediseño y optimización y modernización de los servicios públicos.	X	X	X	X
4	3	Implantar, con las previas modificaciones normativas y presupuestarias, una nueva FPE continua y versátil.		X	X	X
4	4	Calidad y ética de los datos.	X	X	X	X
4	4	Interoperabilidad en materia de empleo entre las administraciones públicas.		X	X	X
5	1	Analizar mecanismos y herramientas que mejoren la planificación y el uso de los fondos disponibles buscando la mayor complementariedad y valor añadido de los mismos.	X	X	X	X
5	1	Proponer y diseñar un sistema de información que permita contar en cada ámbito con los datos de todos los recursos e inversiones en políticas activas de empleo.		X	X	X
5	2	Establecer un Mapa de participación institucional.	X	X		
5	2	Proponer el establecimiento de una herramienta de información que facilite la Gobernanza del sistema.		X	X	X
5	3	Necesidad de mejorar el conocimiento y la imagen de los Servicios Públicos de Empleo.	X	X	X	X

CAPÍTULO VII

Marco financiero que sustenta la nueva Estrategia

Las fuentes directas de financiación de la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo son las siguientes:

1. Fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, que figurarán consignados en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, al que se encuentra adscrito el Servicio Público de Empleo Estatal, y en los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Dentro de estos fondos se distinguen:

A) Las cantidades procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo, que constituye un ingreso afectado a la financiación exclusiva de los gastos del Sistema de Formación para el Empleo regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su normativa de desarrollo.

La formación profesional para el empleo es un elemento básico, tanto para fomentar el acceso al empleo, como para permitir una mejora del mismo de aquellas personas trabajadoras que ya están empleadas.

El Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social establecen que la ejecución de las iniciativas de formación profesional vinculadas con la obtención de certificados de

profesionalidad se desarrollarán por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, mientras que aquellas iniciativas de formación profesional para el empleo que no se vinculen a dichos certificados se ejecutarán por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal.

El 31 de diciembre de 2020 finalizó el período transitorio fijado en los reales decretos antes mencionados, de forma que a partir de 2021 ha comenzado la vigencia del nuevo sistema de gestión compartida del Sistema de Formación Profesional para el empleo entre ambos ministerios. De esta forma, a partir de 2021, los fondos destinados a financiar las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el empleo con cargo a los Presupuestos Generales del Estado se recogerán tanto en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, como en los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

B) Los fondos procedentes de la cuota por desempleo, ya que el sistema de protección por desempleo comprende tanto prestaciones por desempleo, como acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Por ello, cuando la recaudación de la cuota de desempleo es superior al gasto de las prestaciones por desempleo, este exceso se destina a financiar políticas activas de empleo, que se recogen en su totalidad en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A.

C) Los fondos procedentes de la aportación del Estado, que derivan de recursos impositivos o de otro tipo, diferentes de las cotizaciones sociales.

En este sentido, la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto ley 5/2013, de 15 de marzo, señala que al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 años o más.

Por otro lado, el Estado puede solicitar préstamos a través del mecanismo SURE, puesto a disposición de los Estados por la Unión Europea. Dentro de las medidas que se pueden financiar con cargo a estos fondos se recogen entre otras las bonificaciones en las cotizaciones sociales del sector turístico y la hostelería.

2. Fondos procedentes de los recursos propios de las comunidades autónomas, entre los que se incluirán en todo caso los necesarios para financiar el personal, los gastos corrientes e inversiones que fueron objeto de traspaso cuando las diferentes comunidades autónomas asumieron las competencias de ejecución de la legislación laboral, así como las actualizaciones que éstos hubieran sufrido en aplicación de la normativa que en cada momento regule el sistema de financiación autonómico. Esta fuente de financiación se recoge en los presupuestos de cada comunidad autónoma.

3. Fondos procedentes del Fondo Social Europeo, que en el período de vigencia de la Estrategia incluirán las cantidades asignadas al Estado español para la ejecución de políticas de activación para el empleo, en el período de programación 2021-2027. Estas cantidades están pendientes de recogerse en los diferentes programas operativos o instrumentos jurídicos similares, que en el momento de elaboración de la Estrategia todavía no se han aprobado, y que previsiblemente se fijarán a lo largo de 2021.

4. Fondos procedentes del Instrumento Europeo de Recuperación (Next Generation EU) que en el caso concreto de la Estrategia se plasmarán en las cantidades procedentes del Marco de Recuperación y Resiliencia y del React-UE. Al tratarse de dotaciones de carácter plurianual que abarcarán el período 2021-2027, de forma similar a lo que sucede con las cantidades procedentes del Fondo Social Europeo antes mencionadas, las cifras finales a destinar para financiar la Estrategia se encuentran pendientes de aprobación definitiva, ya que se fijarán previsiblemente a lo largo de 2021.

Por ello, los recursos que cada ejercicio se destinen a la financiación de los servicios y programas que se incluyan en el Plan Anual de Política de Empleo, se incluirá tanto en los Presupuestos Generales del Estado, como en los Presupuestos de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el conjunto de los fondos antes mencionados incluye los importes necesarios para financiar la modernización y mejora de los servicios públicos de empleo, tanto Estatal como Autonómicos, en coherencia con las Recomendaciones de la Unión Europea, así como los nuevos instrumentos, infraestructuras y sistemas de información del Sistema Nacional de Empleo. En los servicios y programas dirigidos a cumplir los objetivos recogidos en el eje 6 del respectivo Plan Anual de Política de Empleo, se determinarán los aspectos concretos a tener en cuenta en relación con la citada modernización y mejora.

Hay que señalar que los recursos totales que el Sistema Nacional de Empleo asigna a la financiación de las políticas activas de empleo no son una mera suma de las cantidades anteriores, ya que una gran parte de ellas son transferencias internas entre las entidades del Sistema. Así, por ejemplo, los mismos recursos financieros que el Servicio Público de Empleo Estatal. distribuye cada año entre las comunidades autónomas bajo la forma de subvenciones gestionadas, figuran tanto en el presupuesto de ingresos y gastos del Servicio Público de Empleo Estatal como en los presupuestos de ingresos y gastos (iniciales o modificados) de las respectivas comunidades.

Por último, se debe recalcar que en la ejecución de políticas de activación, además de las entidades que integran el Sistema Nacional de Empleo, que son el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, también participan otros organismos públicos (por ejemplo el Ministerio de Educación y Formación Profesional para el Empleo antes citado) y privados con fuentes de financiación diversas, tales como Presupuestos Generales del Estado, de comunidades autónomas o de entidades locales, subvenciones públicas procedentes de los anteriores, fondos privados, Fondo Social Europeo, entre otros.

Gestión de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado por las comunidades autónomas.

Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado no podrán destinarse a financiar gastos que deban ser objeto de financiación con recursos propios de las comunidades autónomas.

La asignación de los importes entre las distintas comunidades autónomas se llevará a cabo, inicialmente, en función de los criterios aprobados, por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. No obstante, con carácter excepcional, cabe la posibilidad de que la normativa reguladora del propio servicio o programa establezca el criterio de asignación de cantidades entre las diferentes comunidades autónomas, o bien que éstas deban concurrir, presentando los respectivos proyectos, para la obtención de determinada financiación, cuando así lo establezca la norma reguladora del respectivo programa o servicio.

Los fondos se justificarán con la información que en cada ejercicio se requiera en las normas o convenios que incorporen los criterios objetivos de distribución y fijen las condiciones necesarias para su otorgamiento.

Se identificará el origen de la financiación estatal en los contratos y demás documentación utilizada en la realización de los distintos servicios y programas, para que ésta sea conocida por las personas trabajadoras, empresas y ciudadanía en general.

Las comunidades autónomas que gestionen los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado serán las responsables de garantizar los aspectos antes mencionados, sin perjuicio del seguimiento que el Servicio Público de Empleo Estatal pueda realizar a este respecto.

Por otro lado, durante el período de vigencia de la Estrategia se impulsará el objetivo de proporcionar a las personas desempleadas y a las empresas los servicios de diagnóstico y prospección de necesidades para mejora de la empleabilidad, así como la realización de planes de negocio y posterior acompañamiento en el desarrollo empresarial inicial cuando se haya procedido a la capitalización de la prestación por desempleo para su constitución como trabajador autónomo. Para ello, se trabajará en el objetivo de consolidar la red de 3.000 efectivos dedicados a labores de orientación y prospección de empleo recogidas tanto en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, como en el Plan Reincorpora-t.

Es necesario precisar que el desarrollo de la Estrategia en sí mismo no implica la realización de gastos adicionales ni para el Servicio Público de Empleo Estatal ni para las comunidades autónomas, por lo que no existirá incremento en las dotaciones ni en sus costes de personal, y que el gasto total que en cada ejercicio se destine a su ejecución será el que conste en los presupuestos aprobados por el Estado y las comunidades autónomas en cada uno de los ejercicios de vigencia de la misma.

No obstante, el objetivo de garantizar la prestación de algunos de los actuales programas o servicios podría suponer un aumento de gastos que será evaluado en el estudio de costes que desarrollará el grupo creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y otros departamentos ministeriales, así como los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Para tener una estimación real del impacto presupuestario será necesario conocer el coste de cada uno de los servicios que haya que garantizar y cómo se está actualmente financiando de manera diferenciada para cada servicio, qué parte lo es con recursos propios de las comunidades autónomas y qué parte con recursos transferidos por el SEPE. Estos costes y su financiación deberán conocerse de manera individualizada para cada comunidad autónoma, para poder establecer un mínimo común. Asimismo, estos costes y financiación tendrán que proyectarse en un intervalo suficiente de años para que abarque un ciclo económico dado que se trata de un gasto y de una financiación que podría tener una fluctuación significativa en función de la fase del ciclo económico que se tratase. Esta importante información ha de ser previa a la definición del contenido de la Cartera Común de Servicios.

CAPÍTULO VIII

Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos

Esta Estrategia plurianual de políticas de empleo requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia.

Consolidar el establecimiento de un modelo estructurado e integrado para la evaluación de las políticas activas de empleo que aporte las evidencias de los progresos alcanzados en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y que contribuya a la toma de decisiones y a la rendición de cuentas, esto es, a la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo.

Para el periodo de vigencia de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, la evaluación cambiará de paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible. Asimismo, se impulsará la transparencia de datos y puesta a disposición de los mismos para entidades de investigación y universidades con el fin de facilitar evaluaciones externas al Sistema Nacional de Empleo.

El modelo integrado requerirá de trabajos colaborativos en el seno del Sistema Nacional de Empleo, la participación de los interlocutores sociales y la colaboración de otras entidades y organismos, así como de agentes evaluadores externos y particularmente de la AIREF.

Sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en su ámbito territorial, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en los siguientes procesos evaluativos:

1) Seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo.

El establecimiento de un modelo integrado requerirá del diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para determinar indicadores de impacto, calidad, eficacia y eficiencia conjugando la simplificación, la reordenación y la reutilización de indicadores. Un aspecto clave será la definición y la estabilización de determinados indicadores asociados al seguimiento de la Estrategia, sin perjuicio de poder establecer indicadores específicos

vinculados a los Planes Anuales de Política de Empleo, a planes de empleo específicos o a otras iniciativas o programas comunes.

Por otro lado, se potenciará el establecimiento de sinergias en los procesos evaluativos promovidos por las comunidades autónomas para evaluar sus programas propios de aplicación en su ámbito territorial; así como en el ámbito europeo, incluyendo las evaluaciones requeridas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

2) Seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La adopción del enfoque centrado en las personas trabajadoras y las empresas, en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, el cual está vinculado al concepto de «apoyo activo para el empleo», encuadrado en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y con los derechos laborales de la legislación española, conlleva a la necesidad de valorar la atención prestada por los Servicios Públicos de Empleo a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Esta valoración requiere del diseño de una metodología específica que permita, entre otros, evaluar la satisfacción tanto de las personas como de las empresas atendidas, así como la usabilidad y el acceso a los servicios. Aspectos tales como la diferencia entre las expectativas que tiene acerca del servicio la persona que lo solicita y la percepción subjetiva del servicio recibido, proporcionará información valiosa para la mejora continua de los servicios prestados y por ende la mejora en la confianza y en la visibilidad de los Servicios Públicos de Empleo. Esta información proporcionaría contenido a una Estrategia de Comunicación que promoviera la mejora tanto de la difusión de las acciones como de la imagen propia del Sistema Nacional de Empleo.

Además, estas valoraciones facilitarán la identificación de los motivos por los que determinados colectivos no tienen como primera referencia a los Servicios Públicos de Empleo.

Por otro lado, el análisis del asesoramiento a empresas y la labor prospectiva permitirá promover la reducción de la segmentación del mercado laboral.

Un Sistema Nacional de Empleo cohesionado a través de los servicios de empleo autonómicos facilitará la transformación productiva y la lucha contra la despoblación. Para ello es importante medir los avances y logros tanto procedimentales como instrumentales que se implementen en marcha al amparo de esta nueva Estrategia.

Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. Se mantendrá el programa EVADES siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología.

4) Evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y de sus diferentes instrumentos.

CAPÍTULO IX

Nueva gobernanza del Sistema Nacional de Empleo

El Sistema Nacional de Empleo el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que en el ejercicio de sus funciones llevan a cabo un esquema de gobernanza basado en la concertación territorial y en la participación institucional.

Como Ejes vertebradores de los principios del Sistema Nacional de Empleo, conviene destacar los dos órganos que constituyen los pilares de la arquitectura institucional del mismo: por una parte, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y especialmente en lo

relacionado con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y con los Planes Anuales de Política de Empleo; por otra parte, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, donde participan los interlocutores sociales. Ambos órganos son esenciales para asegurar una correcta gobernanza en la que se dé cabida a todos los actores públicos y sociales involucrados en el desarrollo de la política de empleo.

Dentro de este marco de Gobernanza, es indudable la necesidad de reforzar la dimensión local en el diseño y en el modelo de gestión en la política de empleo, posibilitando su correcta adaptación a las necesidades de cada territorio, y favoreciendo el desarrollo de iniciativas de fomento de la empleabilidad en el ámbito local.

De acuerdo con el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, en la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo se consultará a los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social, en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

La Estrategia se articulará en torno a seis Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo. Y, en concreto, el Eje 6, es el relativo a la mejora del marco institucional, y tiene carácter transversal por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. En definitiva, es el que afecta a la Gobernanza del Sistema.

En el marco de la nueva Estrategia, partiendo de la «visión estratégica» fruto del resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y de las referencias internacionales, como se ha señalado en los Capítulos III y IV, y se han identificado cinco Ejes diferenciados y complementarios, siendo el objetivo estratégico 5 «Gobernanza y Cohesión del Sistema Nacional de Empleo». Dentro de este objetivo estratégico se señalan los objetivos específicos y las líneas de actuación en el Capítulo IV de esta Estrategia.

En este sentido, la reforma y el fortalecimiento de las políticas activas de empleo y la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, se deben apoyar en la gobernanza y la cohesión que caracterizan el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo y que son consustanciales, tanto al diálogo social como a la concertación estratégica y territorial con las comunidades autónomas.

Para fortalecer ambos procesos se mantendrán, por una parte, instrumentalmente y bajo la dependencia de la Dirección General del SEPE y de la Comisión Técnica de las directoras y directores Generales de los servicios públicos de empleo, los grupos de trabajo que han dado el soporte técnico para la elaboración de esta Estrategia, manteniendo el documento de trabajo completo como referencia de actuación de futuro y de apoyo al impulso para la implementación de las medidas propuestas en esta Estrategia, dando a su vez el apoyo necesario a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales para el cumplimiento de sus fines.

Por otra parte, la Comisión de Seguimiento planteada en la Mesa de diálogo social entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE y los interlocutores sociales contemplará el acceso al proceso de evaluación de las políticas activas de empleo desarrollado en el marco de la Estrategia.

De igual manera en el segundo nivel de participación institucional de los interlocutores sociales, se fortalecerá el papel activo del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo tanto en el proceso de aprobación de los planes anuales de empleo como en el seguimiento de los mismos.

Por su propia naturaleza, los objetivos de este Eje Estratégico de Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo son instrumentales en la medida en que el

cumplimiento de los mismos tendrá como resultado una mayor eficacia de los servicios públicos de empleo en los objetivos finalistas de apoyo activo al empleo.

Por otra parte, en aras fortalecimiento de la dimensión europea y teniendo en cuenta la distribución competencial de las políticas activas de empleo en España entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios de empleo autonómicos es singular en el contexto español. Cada vez, las directrices de la Estrategia Europea de Empleo son más importantes y a ellas están alineadas las Estrategias Españolas de Apoyo Activo al Empleo. Por todo ello y ante la realidad competencial autonómica y la importancia de los avances que se han producido en el marco de la Red europea de SPE (PES Network), se propone que desde la aprobación de esta EEAAE acudan como representantes del Sistema Nacional de Empleo, el SEPE y una comunidad autónoma. La participación de las comunidades autónomas será rotatoria con carácter anual y siguiendo el orden de aprobación de los estatutos de autonomía.

De igual manera en aras al fortalecimiento de la dimensión local del empleo, se establecerán los marcos institucionales adecuados en el seno del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la participación efectiva de las entidades locales, en los órganos establecidos por la nueva Gobernanza del Sistema.

§ 20

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 9, de 11 de enero de 2023
Última modificación: 22 de mayo de 2024
Referencia: BOE-A-2023-625

I

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19 el día 11 de marzo de 2020 y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un conjunto de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Los proyectos que constituyen dicho Plan permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID-19 y además una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que nuestro modelo sepa afrontar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», tiene como objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía. Este Plan se sustenta en cuatro pilares que vertebrarán la transformación

del conjunto de la economía española, entre ellos la igualdad de género, con carácter transversal.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluyen la Reforma 7, «revisión de las subvenciones y bonificaciones a la seguridad social», que tiene como objetivo simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia mediante una mejor orientación, teniendo en cuenta la revisión del gasto (*spending review*) llevada a cabo por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), y con la que se pretende dar solución a los problemas detectados en el marco normativo vigente así como su adecuación a los nuevos principios, contenidos en la regulación del marco contractual introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta los objetivos descritos del citado plan, la presente norma pone en marcha las medidas necesarias para llevar a cabo la transformación que el mismo señala.

En primer lugar, respecto de los incentivos a la contratación laboral, el artículo 40.1 de la Constitución Española confiere el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica, añadiendo que, de manera especial, realizarán una política orientada al pleno empleo. Este último objetivo ha sido objeto de tratamiento a través de un amplio e intenso conjunto normativo e institucional que bajo la denominación de «política de empleo» se ha referido, no solo ni exclusivamente a las denominadas políticas activas de empleo y dentro de estas a la actividad de fomento del empleo, sino también a la propia regulación sustantiva de la normativa laboral. Y es que en las últimas décadas se ha atribuido a las reformas de la regulación de las condiciones de trabajo un papel excesivamente central en la política de fomento del empleo, con efectos no siempre positivos, como se ha puesto de manifiesto con la opción legal de promocionar la contratación temporal como instrumento de fomento del empleo.

Asimismo, en el ámbito propio de las políticas activas, las distintas administraciones públicas con competencias han desarrollado una importante labor de fomento del empleo a través de un conjunto amplio, pero también disperso y complejo, de actuaciones dirigidas a la creación del empleo y en general al perfeccionamiento y mejora del mercado de trabajo. Dentro de ellas, deben destacarse las medidas de contenido jurídico o económico que tienen como finalidad estimular la creación de empleo de manera directa y evaluable, cuya formulación más habitual son las ayudas económicas bien en forma de subvenciones directas para la realización de la acción perseguida o bien mediante bonificaciones o reducciones en las cuotas de la seguridad social. La producción normativa relativa a las medidas de fomento del empleo ha alcanzado en los últimos tiempos una notable intensidad debido a la proliferación de normas reguladoras de estímulos o ayudas a la contratación, así como de las fuentes de emisión que ha dado lugar a la existencia de una multiplicidad de medidas de fomento del empleo, contenidas en una regulación dispersa, asistemática, de normas de distinto rango, vigencia y ámbito.

En la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas que contienen, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Esta excesiva fragmentación y dispersión de normas va en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas, máxime cuando en su conjunto suponen alrededor del 25 por ciento del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo. Por ejemplo, en el caso de las bonificaciones de cuotas, que son soportadas con cargo al Presupuesto de Gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, el gasto en el año 2020 ascendió a 1.821,6 millones de euros.

A lo anterior se añaden la existencia de otros problemas que han de ser igualmente abordados, tales como la desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas,

principalmente, en las cuantías de los incentivos dado el tiempo transcurrido desde que se aprobaron; la ausencia de un régimen común de disposiciones generales aplicables a todas ellas y las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

Por lo que se refiere al contenido de la regulación de incentivos, los objetivos generales de la norma, en el marco de las políticas activas de empleo, son promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir a la creación, al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

Así son objetivos específicos de esta norma:

a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.

b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.

c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.

d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.

e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.

f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.

g) El fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.

h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.

i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

II

La disposición final cuarta procede a reformar y añadir distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se efectúan modificaciones en los artículos 16, 138 y 139 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a fin de incorporar en dichos preceptos las facultades de revisión de oficio que corresponden a la Administración de la Seguridad Social en materia de actos de encuadramiento ante incumplimientos de las prescripciones legales aplicables al respecto.

Esta nueva regulación evita que la impugnación de los actos de encuadramiento sea trasladada a la Jurisdicción Social y se mantenga en la Jurisdicción competente para conocer de esta materia, la Contencioso-Administrativa. Esta medida en ningún caso altera el derecho de empresarios y trabajadores a la tutela judicial efectiva ya que los actos que, en este sentido, se dicten por la Administración Pública podrán ser objeto de impugnación ante la referida Jurisdicción.

La modificación del artículo 36 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social tiene por objeto regular las especialidades del sistema de liquidación simplificada en el supuesto de que la Tesorería General de la Seguridad Social ejercite sus facultades de comprobación de liquidaciones de cuotas en función de datos o criterios incorporados con fecha posterior a la práctica de la liquidación.

El artículo 153 bis es objeto de modificación para establecer que los seis meses que se deben utilizar para el cálculo de la base de cotización promedio a que dicho precepto se refiere son los inmediatamente anteriores al mes previo al del inicio de la situación, posibilitando de esta manera el cálculo inmediato de dicha base de cotización promedio.

Una parte importante de las modificaciones operadas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conciernen a la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la actividad artística, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena.

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía y su desarrollo por el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión de jubilación y la actividad artística permitían, por vez primera, la compatibilidad entre la percepción de la pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social y los ingresos obtenidos por la realización de cualquier actividad de creación artística que genere derechos de propiedad intelectual. Esta regulación, si bien facilitaba la actividad artística, se ha revelado insuficiente para permitir que todo el caudal intelectual revierta a la sociedad puesto que se centraba sólo en la creación artística que genera derechos de propiedad intelectual.

Por ello, este real decreto-ley introduce en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social el nuevo artículo 249 ter, que permite la compatibilidad de la actividad artística por cuenta propia o ajena con la percepción del importe íntegro de la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social, sin más obligación que solicitar el alta y cotizar en el régimen que corresponda por contingencias profesionales, así como para los trabajadores por cuenta ajena, conforme al nuevo artículo 153 ter, con una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresarios y trabajadores. Esta compatibilidad se extiende a las pensiones de jubilación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la modificación del artículo 318 d), así como la cotización durante la compatibilidad de la pensión y la actividad artística, aunque exclusivamente a cargo del trabajador, de acuerdo con el nuevo artículo 310 bis.

Con el mismo objetivo de facilitar la actividad artística, se modifica el artículo 363.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de manera que los beneficiarios de una prestación no contributiva mantengan y compatibilicen el percibo de su pensión con rendimientos de su actividad artística que no superen el umbral del salario mínimo interprofesional.

Por otra parte, mediante la adición de una nueva letra m) al apartado 2 del artículo 305 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se procede a la inclusión de quienes ejercen una actividad artística por cuenta propia entre los colectivos que se declaran expresamente comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Por otro lado, a fin de garantizar la necesaria seguridad jurídica y la coherencia interna, así como su congruencia en relación con lo previsto respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo, se modifica la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Se trata de un ajuste que asegura la cobertura de las exigencias comprometidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su componente 23.

Finalmente, la norma atiende a la especial situación de autónomos artistas con bajos ingresos, entendida en los términos previstos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. A tal efecto, se establece en el artículo 313 bis una cotización reducida que permita a los autónomos artistas compatibilizar su actividad creativa y su inclusión en el sistema de Seguridad Social, en cumplimiento del mandato contenido en la disposición adicional primera del citado real decreto-ley. La disposición transitoria quinta determina cuál será la base de cotización prevista en el párrafo primero del artículo para 2023, así como su modificación en años posteriores mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Por otra parte, se incluye en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social la regulación de la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

A este respecto, la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, creada en el seno de la Comisión de Cultura por acuerdo del Pleno del Congreso de los Diputados, ya

reflejó en su informe de 7 de junio de 2018, aprobado por unanimidad, la necesidad de valorar fórmulas para adaptar el sistema de prestaciones a la realidad del trabajo cultural y de la intermitencia que lo caracteriza, en especial, la prestación por desempleo.

Si bien la crisis ocasionada por la COVID-19 hizo necesaria la implementación de medidas extraordinarias para paliar sus efectos en el sector cultural, entre las que destacaba el establecimiento de un acceso extraordinario a la prestación por desempleo para artistas en espectáculos públicos, por tratarse de un colectivo especialmente vulnerable en las circunstancias concurrentes en aquel momento, la intermitencia es una especificidad estructural de la actividad artística que dificulta, siempre y con independencia de las circunstancias económicas o sociales existentes en cada momento, la posibilidad de reunir ordinariamente los requisitos para tener acceso a la prestación por desempleo conforme al régimen general.

Por todo ello, teniendo en cuenta que el trabajador artístico, por la propia intermitencia característica de su actividad, se verá inevitablemente obligado a alternar periodos de empleo con periodos de inactividad, resulta necesario adaptar los requisitos de acceso a la prestación por desempleo, configurando una prestación permanente pero también sostenible económicamente.

En este sentido, el desarrollo del Estatuto del Artista se configura como una de las reformas recogidas en el componente 24 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, destinado a la revalorización de la industria cultural. Esta reforma tiene por objetivo la adecuación del marco jurídico, fiscal y laboral del sector cultural, para mejorar la protección social de los agentes de este sector.

Esta prestación estará dirigida a quienes no tengan derecho a la prestación contributiva por desempleo, salvo que la tengan suspendida y acrediten la actividad y cotizaciones en el sector artístico previstas para esta prestación especial por desempleo, que podrán optar por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, en cuyo caso la prestación contributiva quedará extinguida.

La duración de la prestación por desempleo será de 120 días y su cuantía será igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, salvo cuando la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100 por ciento del IPREM.

En cuanto a la disposición final primera, modifica el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, para extender a las pensiones de jubilación a cargo del Régimen Especial de la Seguridad Social de Clases Pasivas del Estado la misma compatibilidad respecto de la actividad artística por cuenta ajena o por cuenta propia que se establece para las pensiones de jubilación del resto de regímenes del sistema en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

III

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, integrada por cuarenta y dos artículos, distribuidos en tres capítulos, y en el que se recoge la nueva regulación en materia de incentivos a la contratación laboral. Asimismo, se incluyen diecisiete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una derogatoria única y trece disposiciones finales.

El capítulo I, que contiene las disposiciones generales, se divide en tres secciones:

Sección 1.ª Objeto y principios.

El artículo 1 desarrolla el objeto y ámbito de aplicación de la norma, señalando que tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

Asimismo, añade que el Gobierno podrá regular subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, y que la regulación de las

mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El artículo 2 establece los objetivos de la norma, unos generales, en el marco de las políticas activas de empleo, y otros específicos.

El artículo 3, a fin de favorecer los objetivos anteriores, contempla servicios garantizados de información, formación y acompañamiento.

Sección 2.ª Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

El artículo 4 se refiere a las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que determine el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Por un lado, se presta especial atención a las personas vulnerables o de baja empleabilidad, en línea con las recomendaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), considerándose como tales las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo. Por otro, incluye como destinarias a personas trabajadoras que, en determinados supuestos, vean transformados sus contratos temporales en indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios.

Al mismo tiempo, se establece en qué momento deben acreditarse las condiciones que dan acceso a los incentivos, y que la formalización de los contratos incentivados se realizará en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Por su parte, el artículo 5 se refiere a las personas trabajadoras destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

Cierra esta sección el artículo 6, que contiene las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

Sección 3.ª Beneficiarios de los incentivos.

Los artículos 7 y 8 se refieren a la determinación y los requisitos de los beneficiarios, respectivamente. Podrán serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. No obstante, no podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente.

El artículo 9 regula las obligaciones de mantenimiento del empleo, que se unifican para todos los contratos incentivados.

En los artículos siguientes de esta sección (artículos 10 a 13) se desarrollan, respectivamente, los siguientes aspectos: cuantías y duración y mantenimiento de beneficios; exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación; incompatibilidad y concurrencia de beneficios; y, por último, reintegros.

El capítulo II referente a los incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo, contiene tres secciones:

Sección 1.ª Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Esta sección se divide, a su vez, en cinco subsecciones:

La subsección 1.ª establece bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por contratación laboral en las situaciones siguientes:

a) Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite (artículo 14).

b) Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente (artículo 15).

En la subsección 2.ª se establecen bonificaciones por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos (artículo 16).

Asimismo, se establecen bonificaciones por medidas de conciliación relativas a:

a) Contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos (artículo 17).

b) Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (artículo 18).

c) Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional (artículo 19).

La subsección 3.ª contempla bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (artículo 20), personas desempleadas de larga duración (artículo 21) y por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo (artículo 22).

La subsección 4.ª (artículos 23 a 27) se refiriere a la contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos, así como a la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas, las bonificaciones a la formación en alternancia y las previstas de manera específica para el contrato predoctoral.

La subsección 5.ª se refiere al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos. En el artículo 28, se establecen bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. En este artículo se presta especial atención a las personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

Asimismo, esta subsección regula el apoyo al empleo en ámbitos y sectores específicos mediante las siguientes medidas:

a) Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (artículo 29).

b) Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (artículo 30).

c) Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (artículo 31).

Dentro del capítulo II, la sección 2.ª prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como:

– Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 32).
– Reserva de empleo (artículo 33).
– Planes de igualdad en las empresas (artículo 34).
– Pactos locales y comarcales de empleo (artículo 35).

La sección 3.ª establece normas comunes a las bonificaciones en la cotización divididas en dos subsecciones:

La subsección 1.ª regula la aplicación, control y coordinación de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social.

En primer lugar, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará los beneficios de cuotas, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social (artículo 36).

En segundo lugar, en relación con las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, que se financian con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, este organismo realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento a tales bonificaciones, así como de la correcta aplicación de los importes de dichas bonificaciones. Por su parte, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad

Social vigilará el cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas (artículo 37).

Sin perjuicio de lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social actualizará las liquidaciones de cuotas, aplicando, en su caso, el procedimiento de gestión recaudatoria de la Seguridad Social cuando los datos utilizados para la aplicación de las bonificaciones de cuotas resulten corregidos o modificados.

Por último, en el artículo 38 se regula la necesaria coordinación que debe existir entre la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como entre éstos y otras administraciones u organismos públicos competentes sobre la información que acredite la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. Para ello, deberán instrumentar los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación, así como la interoperabilidad de los sistemas de información, que pudieran resultar necesarios para garantizar la aplicación de tales beneficios, así como su control o verificación.

Por su parte, la subsección 2.ª se refiere a la acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones (artículo 39) y la acreditación de la inexistencia de exclusiones (artículo 40).

Por último, el capítulo III, relativo a la financiación y evaluación, incluye dos artículos:

El artículo 41, referido a la financiación, señala que todos los incentivos a la contratación indefinida previstos en la sección 1.ª del capítulo II se financiarán con bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la respectiva partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

Por su parte, el artículo 42 prevé la evaluación del impacto de las medidas incluidas en esta norma, la cual se realizará con la periodicidad que se determine en el marco del modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo y, al menos, junto con la evaluación intermedia y final de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, se prevé, por un lado, que las evaluaciones se extiendan también al período anterior al último que se evalúa, de manera que se pueda comparar la evolución del empleo estable incentivado en sendos períodos de aplicación de las medidas; y, por otro, el establecimiento por el Servicio Público de Empleo Estatal de una base de datos con las evaluaciones realizadas.

Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre bonificaciones de la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil; sobre los supuestos de reintegro de subvenciones y beneficios de Seguridad Social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial, así como sobre las bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar; sobre el régimen de las bonificaciones en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, bonificaciones por la contratación del personal investigador y limitación temporal de la bonificación por transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo; sobre el establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable, así como las relativas al régimen de compatibilidad de las reducciones y bonificaciones de cuotas de Seguridad Social.

Asimismo, se incorporan tres disposiciones adicionales para regular, respectivamente, las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social relativas a la contratación de personas con discapacidad, las bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción y las bonificaciones por los contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, que mantienen las bonificaciones actuales en las cuotas patronales a la Seguridad Social aplicables a tales contratos.

En particular, en este real decreto-ley se incorpora una disposición adicional quinta para regular las bonificaciones en las cuotas patronales de la Seguridad Social relativas a la contratación de personas con discapacidad.

Por un lado, hay que considerar que actualmente se está elaborando el «Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad», a partir del convenio firmado por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., ambos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Patronato sobre Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad; siendo necesario conocer las conclusiones y recomendaciones de este libro blanco antes de abordar o plantear reformas de futuro.

Por otro lado, es preciso tener presente el contenido del Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE en materia de Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la Estabilidad de Futuro de la ONCE para el período 2022-2031, aprobado por el Consejo de Ministros, el 2 de noviembre de 2021, cuyo primordial objetivo es la sostenibilidad global de la ONCE mediante la mejora de instrumentos operativos y el mantenimiento de las ayudas públicas actuales; y que la ONCE es una Corporación de Derecho Público de carácter social, solidario y sin ánimo de lucro, que dedica todos los recursos públicos y privados que obtiene a los fines de interés social general, especialmente en materia de formación y empleo, que se extienden, tanto a las personas con ceguera o con deficiencia visual grave, como, por razones de solidaridad, a otros colectivos de personas con discapacidad. El Gobierno y la ONCE han asumido en el Acuerdo General un conjunto de compromisos sobre diversas materias, con el fin de asegurar la continuidad y la estabilidad institucional y económico-financiera de la ONCE. En este sentido, el Acuerdo General considera que es preciso mantener la bonificación del 100 % de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, tal y como figura en el Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre.

Por todo lo anterior, en la disposición adicional quinta se mantienen las bonificaciones actuales en las cuotas patronales a la Seguridad Social aplicables a los contratos de personas con discapacidad.

Por otra parte, se añaden sendas disposiciones adicionales, en la que se dirige al Gobierno el mandato de crear un grupo para el estudio e impulso de medidas de reconocimiento de la intermitencia en el ámbito laboral y de la Seguridad Social de los artistas, así como una comisión para impulsar la evaluación y el reconocimiento de determinadas enfermedades profesionales derivadas de las actividades específicas en el sector cultural.

Además, mediante la disposición adicional decimoquinta se define como acontecimiento de excepcional interés público la celebración de la Bienal Manifesta 15 Barcelona en 2024, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. Dada la relevancia del evento, su carácter internacional, el impacto social que generará y la importancia de iniciar en 2023 los preparativos para su celebración, es necesario la declaración como acontecimiento de excepcional interés público la celebración de la Bienal Manifesta 15 Barcelona en 2024, a los expresados efectos relativos a la aplicación de beneficios fiscales previstos en el citado precepto legal.

Por otra parte, en la disposición adicional decimosexta, se modifica el tipo del recargo de equivalencia aplicable en el Impuesto sobre el Valor Añadido para las operaciones que tributan al tipo impositivo del 5 por ciento a que se refieren los artículos 1 y 72 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, que pasa del 0,625 al 0,62 por ciento, con el objetivo de facilitar la facturación, suministro y declaración de estas operaciones, dado que, desde un punto de vista técnico este recargo con tres decimales puede generar problemas en los sistemas de facturación.

Las disposiciones transitorias prevén, por un lado, la normativa aplicable a los incentivos a la contratación en vigor y, por otro, la aplicación transitoria de las bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en instituciones penitenciarias. Por otra parte, se incluye el régimen transitorio aplicable a los procedimientos de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas y de liquidación de las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que

afecten a trabajadores de cincuenta o más años iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley; y en la última disposición transitoria, la disposición transitoria cuarta, se establece la base de cotización aplicable a los artistas de bajos ingresos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en 2023.

La disposición derogatoria relaciona las disposiciones normativas que quedan derogadas con este real decreto-ley.

Por último, en las disposiciones finales se abordan las modificaciones normativas necesarias e imprescindibles, en coherencia con las medidas de reforma legislativa que se aprueban mediante este real decreto-ley, ya de otras disposiciones legales, ya de disposiciones reglamentarias.

Destaca en este sentido la disposición final cuarta de modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En la disposición final segunda se reforma la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, dando nueva redacción a su artículo 36, a fin de mantener el importe de la bonificación en la cotización a la Seguridad Social que venía siendo de aplicación con anterioridad a las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, a determinados trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que residen y ejercen su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, así como a su artículo 38, al objeto de incluir expresamente a los socios trabajadores o de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, entre los beneficiarios de la bonificación en él regulada.

En relación con la Ley 5/2011, de 29 de marzo se incluye además una modificación en su artículo 10 relativa a la capitalización de las prestaciones por desempleo en el caso de incorporación como personas socias en cooperativas y en sociedades laborales. Y es que la capitalización de la prestación por desempleo, como medida de fomento del empleo, tiene una gran importancia tanto para las sociedades laborales como para las cooperativas, pues posibilita que las personas trabajadoras por cuenta ajena puedan adquirir la condición de socias trabajadoras o de trabajo, al poner a su disposición los recursos económicos necesarios para poder adquirir las acciones o participaciones de dichas entidades de la Economía Social que, de otro modo, no obtendrían.

Dicha reforma tiene dos objetivos: facilitar el acceso a dichos recursos y promover un empleo estable y de calidad en línea con las reformas del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, y el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Así, contribuye a la consolidación y el crecimiento de las cooperativas y sociedades laborales ya existentes, mediante la incorporación de sus personas trabajadoras a la condición de personas socias trabajadoras o de trabajo, lo que mejora de la calidad y estabilidad del empleo. De otra parte, la eficacia del pago único de la prestación por desempleo como fuente de financiación para la creación de nuevas cooperativas y sociedades laborales por las personas trabajadoras, singularmente, como resultado de la transformación de sociedades capitalistas en supuestos de sucesión de la empresa familiar o de venta total o parcial de la empresa, es una medida de primer orden que evita el cierre de la misma, la pérdida de empleos y fomenta la actividad económica.

Por otra parte, se introducen dos disposiciones finales que incluyen modificaciones de sendos reales decretos-leyes, el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 y el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, con el objetivo de eliminar la referencia a la pandemia como causa de vulnerabilidad y, por tanto, extender dicha circunstancia a nuevas situaciones que se hayan producido con posterioridad, como las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, y reflejar expresamente que cabe la prórroga extraordinaria cuando, en el periodo señalado, finalice el contrato sin posibilidad de prórrogas, ni legales ni contractuales, para añadir la

posibilidad de prórroga extraordinaria de aquellos contratos que se encuentren en prórroga como consecuencia de la aplicación del artículo 1.566 del Código Civil (tácita reconducción).

En relación con las modificaciones reglamentarias, se incluyen dos modificaciones esenciales para el adecuado funcionamiento del sistema de protección por desempleo en nuestro país como garante de una correcta política de empleo y de una eficiente utilización de los recursos públicos. Dichas modificaciones afectan al Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, y al Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

Todas estas modificaciones dan una mayor certeza a los administrados, aseguran la transparencia de los procedimientos y mejoran la gestión, de manera que se favorece de una manera efectiva el apoyo al empleo, la transición de las personas trabajadoras y la preservación de los puestos de trabajo.

En relación con la entrada en vigor y con carácter general por razones de sistematicidad y coherencia se prevé una demora de la entrada en vigor hasta el 1 de septiembre de 2023, *vacatio legis* que resulta necesaria para posibilitar, junto con el conocimiento material de la norma, la adopción de las medidas de gestión imprescindibles para su aplicación, además de constituir una exigencia básica del principio de seguridad jurídica.

Lo anterior salvo en el caso de la prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, en donde la *vacatio* hasta el 1 de julio de 2023 se justifica, dado que las peculiaridades que contiene hacen imposible su encaje en cualquiera de las prestaciones que configuran el sistema actual, por lo que necesariamente ha de diseñarse una herramienta específica para su gestión, pero cuyo alcance cuantitativo y cualitativo es menor que en el caso de los incentivos.

IV

Respecto del supuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad establecido en el artículo 86.1 de la Constitución Española, el contenido del real decreto-ley se fundamenta en motivos objetivos y de oportunidad política que requieren su aprobación inmediata.

Con carácter general, el Tribunal Constitucional (así, STC 61/2018, de 7 de junio, FJ 5), de forma reiterada, ha establecido que la adecuada fiscalización del recurso al decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en la exposición de motivos de la norma, a lo largo del debate parlamentario de convalidación, y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, generalmente, se ha venido admitiendo el uso del decreto-ley en situaciones que se han calificado como «coyunturas económicas

problemáticas», para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Finalmente, ha de advertirse que el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley, pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, que justifique la aprobación de un decreto-ley, lo que deberá ser determinado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso (STC 137/2011, FJ 6; reiterado en SSTC 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5, y 139/2016, FJ 3).

En el caso concreto de las reformas que son objeto de este real decreto-ley, es necesario tener en cuenta que las medidas que incentivan la contratación laboral constituyen una pieza clave en la lucha contra el desempleo y en la configuración de un mercado de trabajo sostenible. En este sentido, además de incluir nuevas medidas, como las relativas a las bonificaciones por la contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación o de personas que realizan formación práctica en la empresa, así como la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias, este real decreto-ley pretende, por un lado, dar solución a los problemas detectados en el marco normativo vigente, creando un marco jurídico único en el que se integren, ordenen y actualicen todos los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad; y, por otro, reforzar los mecanismos de coordinación, seguimiento y control de los beneficios en las cotizaciones sociales, evitando, al mismo tiempo, el solapamiento con otros incentivos a la contratación, en línea con las recomendaciones del informe sobre incentivos a la contratación de la AIReF y las formuladas por el Tribunal de Cuentas en su anteproyecto de informe de fiscalización operativa sobre determinadas bonificaciones de cuotas.

El refuerzo del seguimiento y control, antes señalado, debe ir acompañado de la necesaria regulación de los reintegros de los beneficios obtenidos en los casos en que procedan, conforme a lo previsto en el artículo 13, así como en el supuesto previsto en la disposición adicional segunda que regula el reintegro en supuestos de deslocalización empresarial por traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Asimismo, resulta inaplazable su necesaria adecuación a los nuevos principios contenidos en la regulación del marco contractual introducidos por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, pues la «revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral» (C23, R7) requerían la implementación con carácter previo de los cambios estructurales que ha traído consigo el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Corregir la dispersión normativa y la generalización de los incentivos en un contexto de alta temporalidad y desempleo, atender a una relación de eficiencia y eficacia entre el contenido de las reformas y las condiciones de elegibilidad, las cuantías y los períodos sujetos a bonificación, hacía necesario atender en primer lugar a la corrección de problemas estructurales del mercado de trabajo.

En suma, no es posible satisfacer suficientemente la eficacia real de estas medidas sin haber concluido la primera fase de la reforma del mercado de trabajo a través del citado Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, y tras haber dado un plazo razonable para que se perciban sus efectos, habida cuenta de que se demoraba la entrada en vigor de determinadas disposiciones directamente relacionadas con la reducción de la temporalidad.

Establecido lo anterior, cabe recordar que el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de

Recuperación y Resiliencia, dispone en su artículo 24.2, en cuanto a los pagos ligados a dicho mecanismo, que el Estado miembro deberá presentar una solicitud «[u]na vez alcanzados los correspondientes hitos y objetivos convenidos que figuran en el plan de recuperación y resiliencia». En los mismos términos se pronuncia el artículo 2.4 de la Decisión de Ejecución del Consejo, relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (*Council Implementing Decision*-CID), de 13 de julio de 2021.

Tal y como aparece reflejado en las Disposiciones Operativas del Plan de Recuperación, acordadas por el Gobierno de España y la Comisión Europea, en virtud del Reglamento (UE) 2021/241, aprobadas por la Decisión de la Comisión de 29 de octubre de 2021, la reforma 7 del componente 23, correspondiente a las modificaciones objeto del presente real decreto-ley, deben completarse con anterioridad a la finalización del cuarto trimestre de 2022.

Por ello, el compromiso adquirido de realización de dichas reformas estructurales tras su inclusión como hito específico en el período de 2022, concretamente el hito número 337, implica su necesario cumplimiento, de cara a la presentación de la solicitud de pago de las contribuciones financieras correspondientes, de conformidad con el artículo 24.2 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, y constituye el presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad para dictar este real decreto-ley. De manera que el real decreto-ley representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Por extensión, la misma extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de las medidas laborales que constituyen el núcleo de la norma se aprecia también respecto de las medidas instrumentales que, en materia de seguridad social, se prevén en la misma, especialmente en la disposición final cuarta, a la que se hace referencia en el apartado II de esta exposición de motivos, cuya implementación facilita la puesta en práctica de las medidas generales que aquí se regulan.

Por otra parte, respecto de la prestación para el colectivo de artistas que recoge esta norma, es fundamental dar una respuesta que permita garantizar a este colectivo especialmente vulnerable la posibilidad de acceder a la prestación por desempleo en condiciones que se ajusten a la intermitencia característica de su actividad. En concreto, mediante este real decreto-ley se corrigen las lagunas de desprotección existentes en la regulación actual respecto del colectivo de las personas artistas en espectáculos públicos, de acuerdo con el trabajo realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Cultura y Deporte en el marco de la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista.

Todo ello, unido al vencimiento, el pasado 30 de junio de 2022, de las medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural, previstas en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 11/2021 de 27 de mayo, que habían sido prorrogadas por la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, integran el supuesto descrito en el artículo 86.1 de la Constitución Española.

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía y su desarrollo por el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión de jubilación y la actividad artística permitían, por vez primera, la compatibilidad entre la percepción de la pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social y los ingresos obtenidos por la realización de cualquier actividad de creación artística que genere derechos de propiedad intelectual. Esta regulación, si bien facilitaba la actividad artística, se ha revelado claramente insuficiente para permitir que todo el caudal intelectual revierta a la sociedad puesto que se centraba sólo en la creación artística que genera derechos de propiedad intelectual.

Por otra parte, desarrollar el Estatuto del Artista se configura como una de las reformas recogidas en el componente 24 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, destinado a la revalorización de la industria cultural, sin embargo la demora que se está produciendo en dicho desarrollo hace necesario abordar, uno de sus componentes básicos, la reforma de la protección social del colectivo, para permitir que siga ejerciendo su actividad sin por ello verse afectado sus derechos en materia de Seguridad Social, lo que redunda tanto en beneficio de la sociedad como de los propios artistas.

La reforma de los artículos 16, 138 y 139 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los que se incorporan las facultades de revisión de oficio que corresponden a la Administración de la Seguridad Social en materia de actos de encuadramiento ante incumplimientos de las prescripciones legales aplicables al respecto, evitará que la impugnación de tales actos se traslade a la Jurisdicción Social, con la incidencia que ello podría suponer en forma de colapso y retraso en la gestión administrativa y en las propuestas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de lucha contra el fraude, así como en el incremento de la litigiosidad y en la carga de trabajo de los órganos judiciales de la referida jurisdicción.

En tal sentido, por ejemplo, el número de movimientos de altas de trabajadores que han sido anulados por la Tesorería General de la Seguridad Social entre los años 2018 y 2021 por no corresponder a una actividad real, han ascendido a más de 24.000, lo que supone que, solo en el ámbito de revisiones a consecuencia de simulaciones laborales o trabajos ficticios, deberían haberse promovido en los cuatro años indicados más de 24.000 procedimientos judiciales.

La extraordinaria y urgente necesidad de aprobar esta modificación se justifica en que se pretende resolver la situación evitando el colapso administrativo y el aumento de la litigiosidad, sin que la misma, en ningún caso, suponga una merma del derecho a la tutela judicial efectiva de empresarios y trabajadores, que podrán impugnar las resoluciones definitivas ante los órganos de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que es la competente para conocer de las impugnaciones de los actos administrativos de inscripción y afiliación en la Seguridad Social.

Por otro lado, la reforma que en la disposición final segunda se efectúa del artículo 36 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, a fin de mantener el importe de la bonificación en la cotización a la Seguridad Social que venía siendo de aplicación a los trabajadores autónomos en determinados sectores de actividad en Ceuta y Melilla con anterioridad a su modificación por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, pretende evitar los efectos perjudiciales que para dichos trabajadores, en esos dos territorios de especial consideración, supondría tal modificación a partir del 1 de enero de 2023, lo que requiere la urgente adopción de la medida para que sigan pudiendo disfrutar de ese beneficio en sus actuales términos.

Tal y como viene exigiendo el Tribunal Constitucional para la utilización de este instrumento, concurre una motivación explícita y razonada de la necesidad, entendiendo por tal la intermitencia y temporalidad que caracteriza la contratación en este sector y que impide su acceso al desempleo en condiciones ordinarias; y la urgencia, asumiendo como tal que la dilación en el tiempo de la adopción de estas medidas mediante una tramitación por el cauce normativo ordinario, dejaría a los posibles beneficiarios de estas prestaciones sin acceso a las mismas tras el vencimiento el pasado 30 de junio de 2022 de las medidas extraordinarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural ligadas a la crisis derivada de la COVID-19.

Asimismo, la entrada en vigor de los cambios normativos para la aplicación del Estatuto del Artista constituye el hito 352 de la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (CID, por sus siglas en inglés) que debe llevarse a cabo antes de 31 de diciembre de 2022.

Respecto de la modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, la reforma del artículo 10 se hace necesaria para garantizar que las personas que trabajan en una cooperativa o en una sociedad laboral con una relación laboral de carácter indefinido que reúnan todos los requisitos para ser beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, salvo

el de estar en situación legal de desempleo, puedan adquirir la condición de persona socia trabajadora o de trabajo en dicha cooperativa o sociedad laboral.

Sin esta reforma se hace imposible remover de manera efectiva un impedimento sobrevenido que, de otra manera deja vacía de contenido la medida de capitalización de las prestaciones por desempleo, impidiendo alcanzar su finalidad de fomento del empleo estable y de calidad, circunstancia que explica y justifica su extraordinaria y urgente necesidad.

Por último, en el presente caso debe tenerse presente que el sistema de incentivos a la contratación laboral que establece la propuesta -al igual que el actualmente vigente- se articula en parte a través de la disposición de diversas bonificaciones en las cuotas ordinarias del régimen de cotizaciones a la Seguridad Social. Resulta por ello relevante atender a las condiciones que impone la doctrina constitucional en relación con la utilización del decreto-ley en el ámbito de las prestaciones patrimoniales de carácter público -condición que corresponde a las cotizaciones a la Seguridad Social. La STC 73/2017, de 8 de junio, sintetiza la doctrina del Tribunal Constitucional a este respecto, en los siguientes términos (FJ 2):

Así el Tribunal Constitucional [SSTC 35/2017, de 1 de marzo (F.J. 5.º) 100/2012, de 8 de mayo (F.J. 9) 111/1983] sostiene que el sometimiento de la materia tributaria al principio de reserva de ley (artículos 31.3 y 133.1 y 3 CE) tiene carácter relativo y no absoluto, por lo que el ámbito de regulación del decreto-ley puede penetrar en la materia tributaria siempre que se den los requisitos constitucionales del presupuesto habilitante y no afecte a las materias excluidas, que implica en definitiva la imposibilidad mediante dicho instrumento de alteración del régimen general o de los elementos esenciales de los tributos, si inciden sensiblemente en la determinación de la carga tributaria o son susceptibles de afectar así al deber general de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su riqueza mediante un sistema tributario justo.

Debe señalarse, asimismo, que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución Española, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

V

En la elaboración de esta norma se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta norma persigue cumplir con los compromisos asumidos ante la Comisión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, concretamente en la reforma 7 del componente 23, a través de la simplificación de los incentivos y de los requisitos de las empresas beneficiarias que deben orientarse a mejorar la empleabilidad de colectivos muy específicos y, por otra parte, posibilitando a través de la misma el cumplimiento eficaz del hito 337 regulado en el citado plan.

De otra parte, este real decreto-ley da cumplimiento estricto al principio de proporcionalidad, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria para la puesta en marcha de las medidas propuestas para la revisión de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable. Resulta adecuado al principio de seguridad jurídica puesto que contribuye a reforzar la certidumbre y claridad del ordenamiento jurídico- Asimismo, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Los problemas constatados y la solución de los mismos justifican suficientemente la necesidad y oportunidad del proyecto normativo.

La norma cumple con el principio de transparencia, quedando su justificación expresada en esta exposición de motivos, junto con la referencia a su estructura y contenido; si bien dado que se trata de un real decreto-ley, su tramitación se encuentra exenta de consulta

pública previa y de los trámites de audiencia e información públicas, conforme el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

Por último, este real decreto-ley cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

Este real decreto-ley y las medidas descritas no afectan a objetivos medioambientales, por lo que respetan el principio de «no causar un perjuicio significativo», en el sentido del artículo 17 del Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088. Por tanto, en virtud del principio de «no causar un perjuicio significativo» no se requiere una evaluación sustantiva, de conformidad con los artículos 2.6) y 5.2 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, y de acuerdo con lo previsto en la Comunicación de la Comisión Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01).

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales recogidos en el artículo 149.1. 7.ª, 8.ª, 13.ª, 14.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; en materia de legislación civil; en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; en materia de Hacienda general y Deuda del Estado, así como en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, del Ministro de Cultura y Deporte y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de enero de 2023,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Objeto y principios

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Este real decreto-ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

2. A las subvenciones públicas que, en materia de empleo, se establezcan por disposiciones dictadas al amparo de competencias estatales para el fomento de la contratación laboral y la financiación de otros programas de activación para el empleo, sin perjuicio de las especialidades contenidas en su regulación particular, les serán de aplicación las disposiciones generales contenidas en este capítulo I.

3. Las medidas de fomento del empleo consistentes en bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta se regulan directamente en el capítulo II.

4. Esta norma también regula otros instrumentos de apoyo al empleo referidos a: los acuerdos por el empleo adoptados en el marco de la negociación colectiva, la reserva de empleo, las cláusulas sociales en la contratación pública, los planes de igualdad en las empresas y los pactos locales o comarcales de empleo, en los términos previstos en la

sección 2.ª del capítulo II; así como los servicios de información, formación y acompañamiento previstos en el artículo 3.

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

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior, cuya adopción requerirá de una evaluación previa sobre su necesidad y oportunidad por el departamento ministerial proponente, se limitarán a fomentar el empleo estable de las personas trabajadoras desempleadas.

Artículo 2. *Objetivos.*

1. En el marco de las políticas activas de empleo, la regulación prevista en este real decreto-ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

2. Son objetivos específicos:

a) El impulso prioritario de la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad, definidos en los términos previstos en la sección 2.ª de este capítulo.

b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral.

c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.

d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.

e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.

f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.

g) El fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.

h) El reconocimiento e impulso de la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y niveles territoriales, en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.

i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

Artículo 3. *Servicios de información, formación y acompañamiento al fomento del empleo.*

En el marco de los servicios regulados en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y a fin de contribuir al logro de los objetivos indicados en el artículo 2, los servicios públicos de empleo promoverán en sus respectivos ámbitos de actuación:

a) El acceso de las personas, empresas y demás entidades empleadoras demandantes de servicios de empleo a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, en particular de las previstas en este real decreto-ley, así como a procesos eficaces de difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas.

b) El acceso de las personas vulnerables y de baja empleabilidad, destinatarias o beneficiarias de la contratación laboral incentivada, a la formación profesional en el trabajo y a los servicios de tutorización, asesoramiento continuado y atención personalizada para reforzar la mejora de su empleabilidad y favorecer su estabilidad en el empleo.

Sección 2.ª Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo

Artículo 4. *Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada.*

1. Con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que determine el texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser destinatarias de las medidas de fomento de la contratación laboral, en los términos señalados en el capítulo II cuando se financien mediante bonificaciones en la cotización y en los señalados por las administraciones públicas competentes cuando se financien mediante subvenciones públicas:

a) Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas.

No obstante, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución, a las víctimas del terrorismo, a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario, a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario, así como a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Asimismo, no será precisa la inscripción como demandantes de empleo de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a las que se excepcione de tal requisito en este real decreto-ley, o en cualquier otra norma legal o reglamentaria.

b) Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos:

1.º Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma.

2.º Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios en los supuestos previstos en esta norma.

2. La condición de persona destinataria de la contratación laboral incentivada deberá acreditarse:

a) En el caso de las bonificaciones de cuotas, a la fecha del alta de la persona trabajadora en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o, en su caso, a la fecha en que se produzca la variación de datos correspondiente a partir de la cual se produzca el inicio de la aplicación de la bonificación.

b) En el caso de las subvenciones públicas, a la fecha de celebración del contrato incentivado.

3. Los contratos de trabajo que se celebren con las personas trabajadoras incluidas en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 5. *Personas destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.*

Además de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a que se refiere el artículo anterior, podrán ser destinatarias de los demás programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable las personas consideradas como tales en cada uno de ellos, en los términos señalados en el capítulo II cuando se financien mediante bonificaciones en la cotización y en los señalados por la Administraciones Pública cuando se financien mediante subvenciones públicas previstas en el artículo 1.2, y en particular:

a) Las cotizaciones de las personas trabajadoras sustituidas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral o que cambian de puesto de trabajo por riesgos derivados del embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

b) Personas trabajadoras que se incorporan como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.

Artículo 6. *Definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.*

A efectos de esta norma, se entenderá por:

a) Personas de atención prioritaria: las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

b) Personas con discapacidad: las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

d) Personas en riesgo o situación de exclusión social: quienes se hallen incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica tenga acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes.

e) Mujeres víctimas de violencia de género: las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones públicas competentes en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

g) Mujeres víctimas de violencias sexuales: las mujeres mayores de 16 años que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertada sexual.

h) Víctimas del terrorismo: las personas que acrediten dicha condición de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Sección 3.ª Beneficiarios de los incentivos

Artículo 7. *Determinación de los beneficiarios.*

1. Podrán beneficiarse de los incentivos previstos en este real decreto-ley, en los términos y condiciones que para cada programa o medida se determine:

a) Las empresas u otros empleadores.

b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.

d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción señalada en el apartado 2.

En todo caso, a efectos de la aplicación de los beneficios en las cotizaciones sociales, todos los beneficiarios deberán ser empresas inscritas en el sistema de la Seguridad Social en su condición de sujetos responsables del ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

2. No podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente, en los términos establecidos en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

No se aplicará lo establecido en este apartado a la contratación de personas trabajadoras con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública, así como a la contratación de personas en situación de exclusión social por empresas de inserción participadas por las administraciones o entidades públicas. Tampoco será de aplicación a la contratación del personal investigador predoctoral previsto en el artículo 27.

Artículo 8. *Requisitos de los beneficiarios.*

Para ser beneficiario se requerirá:

a) No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

b) Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Asimismo, respecto de las subvenciones públicas, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

En el caso de que se trate de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social, la fecha en que se deberá estar al corriente en el cumplimiento de estas obligaciones será aquella en la que se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social el alta de la persona trabajadora o la variación de datos correspondiente en el supuesto de que el inicio del derecho a la bonificación de cuotas no se produzca como consecuencia del alta.

A los efectos de considerarse cumplido el requisito de hallarse al corriente en las obligaciones tributarias durante toda la duración de los beneficios, así como para el acceso a nuevos beneficios, se considerará que los certificados emitidos por vía telemática por el órgano competente tendrán un plazo de validez de seis meses desde su emisión, quedando acreditado el cumplimiento del citado requisito durante la totalidad de dicho plazo, con independencia de la situación tributaria en la que se encuentre la empresa entre la fecha a la que se refiere el párrafo anterior y la del vencimiento del plazo de validez de seis meses indicado anteriormente. Dicho plazo de validez se extenderá durante otros seis meses desde que se verifique, dentro de cada uno de dichos plazos, la condición de encontrarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias por el acceso a nuevos beneficios.

d) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en su desarrollo reglamentario, salvo que se establezca legalmente la inaplicación de alguno de los apartados de dicho artículo.

En el supuesto de beneficios en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, si durante el período de su disfrute concurren las circunstancias establecidas en el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se producirá la pérdida automática de los beneficios regulados en la presente norma, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en plazo reglamentario, salvo que sean debidas a error de la Administración, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el

cómputo del tiempo máximo de disfrute de tales beneficios. La citada pérdida automática de beneficios se aplicará exclusivamente respecto de las personas trabajadoras en las que concurran las circunstancias descritas en el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en el marco de las liquidaciones de cuotas practicadas en el sistema de liquidación directa al que se refiere el artículo 22 de la citada ley.

A estos efectos se entenderá que las empresas no se encuentran al corriente en el cumplimiento del requisito al que se refiere esta letra d) cuando el alta de la persona trabajadora se haya comunicado por la empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social en momento posterior a la finalización del plazo reglamentario de presentación de la correspondiente liquidación de cuotas o, en su caso, a aquel en el que se haya realizado la última confirmación de la liquidación de cuotas, dentro del correspondiente plazo reglamentario de presentación, en la que debería haberse incluido por primera vez a la persona trabajadora afectada con aplicación de las bonificaciones en la cotización de que se trate.

e) Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

El requisito previsto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 9. *Obligaciones de mantenimiento en el empleo.*

1. En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados. Dicha obligación es de aplicación en los supuestos y los términos de este apartado cuando se disfrute de subvenciones previstas en el artículo 1.2.

A efectos de lo establecido en este apartado, se entenderá como fecha de inicio del contrato, la transformación o la incorporación incentivados, la fecha del alta, o, en su caso, variación de datos, de la persona trabajadora en la empresa con las condiciones determinantes de la aplicación del correspondiente beneficio.

2. A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

3. El incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, previstas en este artículo, determinará la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios, con aplicación de lo establecido en el artículo 13.

Artículo 10. *Cuantías y duración de los beneficios.*

1. La cuantía y la duración de las bonificaciones en la cotización se regirán por lo establecido en cada uno de los programas o medidas previstos en el capítulo II.

Las bonificaciones se aplicarán respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100 por cien del importe de dichas aportaciones.

En el caso de las bonificaciones en la cotización destinadas a promover la contratación laboral, se establece una cuantía de bonificación por cada mes natural completo en el que la persona destinataria de las medidas de fomento de empleo figure en situación de alta con obligación de cotizar la persona trabajadora contratada, durante el período a que se extienda la aplicación de las bonificaciones.

En el supuesto de que la persona trabajadora no figure en alta durante todo un mes natural completo, o la bonificación en la cotización no fuera aplicable a la totalidad de un mes natural completo, el importe de la bonificación aplicable durante dicho período mensual será el resultado de multiplicar el número de días de alta con obligación de cotizar con derecho a la bonificación durante dicho mes por el importe diario de la bonificación. Este importe diario será el que resulte de dividir la bonificación en la cotización mensual aplicable entre 30, y en el caso de que el resultado fuese decimal periódico se tomarán en cuenta las dos cifras decimales con redondeo superior en el caso de que la tercera cifra decimal esté comprendida entre 5 y 9.

2. Respecto de los incentivos a la contratación laboral, sus cuantías se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. A estos efectos, se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A efectos de la aplicación del incentivo en el caso de bonificaciones de cuotas, se entenderá que el porcentaje del 50 por ciento a que hace referencia el párrafo anterior es el porcentaje comunicado por la empresa en el momento del alta, o como variación de datos, identificativo del tiempo de trabajo realizado por la persona trabajadora en cada uno de los días del correspondiente período de liquidación de cuotas. Cuando la jornada de trabajo, definida conforme a lo indicado en este párrafo, sea inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas.

El citado límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial no resultará de aplicación al colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.4, 6 y 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.

3. Cuando, durante la vigencia de un contrato incentivado que se hubiera concertado a tiempo parcial, el mismo se transforme en contrato a tiempo completo o pase a tener una jornada distinta, con el límite indicado en el apartado anterior, se mantendrán los beneficios, pero sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de aplicación de tales beneficios. A efectos de la aplicación del incentivo en el caso de bonificaciones de cuotas, estas se mantendrán, percibiéndose en la proporción correspondiente a la nueva jornada de trabajo, cuando se produzca una variación del tiempo de trabajo comunicado, mediante variación de datos, por el empleador y, asimismo, se tendrá en cuenta lo indicado en el tercer párrafo del apartado anterior.

4. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el

derecho a los beneficios o incentivos disfrutados por el anterior, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera, aplicándosele igualmente las obligaciones de mantenimiento del empleo previstas en el artículo 9.

5. En el supuesto de personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial, la empresa no perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados hasta entonces, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que corresponda, con aplicación de las obligaciones de mantenimiento en el empleo previstas en el artículo 9.

Artículo 11. *Exclusiones.*

1. Los incentivos a la contratación previstos en este real decreto-ley, cualquiera que sea la forma que adopten, no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo y la del servicio del hogar familiar, respecto de los beneficios previstos legalmente, así como la de las personas penadas en las instituciones penitenciarias y las personas menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, en los términos señalados en la disposición transitoria segunda.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

c) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta norma. Tampoco se aplicará a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en los supuestos previstos en el artículo 17, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución.

d) Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior de la persona trabajadora con empleadores a los que la persona solicitante de los incentivos haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando se trate de contrataciones con personas trabajadoras con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones del apartado 1.c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y del apartado 1.d).

No obstante, la exclusión establecida en el apartado 1.d) no será de aplicación en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de personas trabajadoras con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

3. En todo caso, las exclusiones citadas en el apartado anterior no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. A efectos de esta norma, se considerarán como tales a las personas incluidas en alguno de los grupos señalados en el artículo 6.c).

4. Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Artículo 12. *Incompatibilidad y concurrencia de beneficios.*

1. En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Dicha opción se ejercitará a través de la comunicación de los datos establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social para la identificación de la bonificación elegida.

Si la opción del beneficiario, ejercida como una variación de datos, se produce respecto de las bonificaciones en la cotización reguladas en los artículos 18, 19 y 30, y por el mismo trabajador se tuviese derecho, a consecuencia de la contratación inicial, a otra bonificación distinta, la opción por esas bonificaciones supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicho trabajador. La aplicación de la bonificación suspendida podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el período máximo para su percepción, entendiéndose, a tal efecto, que el cómputo de dicho período no se ha interrumpido durante el tiempo en que se haya disfrutado de las bonificaciones de los artículos 18, 19 y 30.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo primero de este apartado, las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el artículo 26 serán compatibles con las del artículo 23.

2. Las bonificaciones previstas en este real decreto-ley no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

Artículo 13. *Reintegros.*

1. En los supuestos de obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social sin reunir los requisitos exigidos y de incumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 9 y 12 procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. En el caso de que proceda el reintegro de subvenciones públicas previstas en el artículo 1.2, se estará a lo que establezcan las normas dictadas por la Administración Pública competente para su concesión.

3. Las obligaciones de reintegro establecidas en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

CAPÍTULO II

Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo

Sección 1.ª Bonificaciones en las cuotas de la seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta

Subsección 1.ª Contratación laboral de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente

Artículo 14. *Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite.*

La contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Se consideran personas con capacidad intelectual límite aquellas que se determinan en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

Artículo 15. *Bonificaciones por la contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.*

1. La contratación indefinida que suponga la readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, según los supuestos previstos en el artículo 2.1 y 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 138 euros/mes durante un período de dos años, siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.

2. La bonificación indicada en el párrafo anterior será también de aplicación en los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

Subsección 2.ª Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral. Otras medidas de conciliación

Artículo 16. *Bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral.*

La contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Artículo 17. *Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.*

1. Darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 366 euros/mes durante el período al que se refiere el apartado 2:

a) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén

percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a las que se refieren los artículos 186 a 189 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, a las que se refieren los artículos 177 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos establecidos en las letras a) y b) anteriores.

La bonificación aplicable a este supuesto será compatible con la establecida en el artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

d) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, la duración de las bonificaciones en la cotización coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal.

Artículo 18. *Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

1. A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución a que se refiere el artículo 17.1.a) y b), les será de aplicación una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 366 euros/mes.

2. Asimismo, a la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado del o de la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas a que se refiere el artículo 17.1.c), les será de aplicación una bonificación de 366 euros/mes en las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondiente a todos los conceptos para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

3. La duración de las bonificaciones indicadas en los apartados 1 y 2 coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.

Artículo 19. *Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.*

1. En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 138 euros/mes.

La situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural se acreditará por la empresa mediante el informe de resultados de la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16.2 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Asimismo, la bonificación prevista en el apartado anterior será aplicable en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, en los términos y condiciones legalmente previstos, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado de la persona trabajadora.

La existencia de la enfermedad profesional se acreditará mediante certificación del correspondiente equipo de valoración de incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Por su parte, la constatación de la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo con el estado de salud de la persona trabajadora se efectuará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Subsección 3.ª Contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y victimas del terrorismo

Artículo 20. *Bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.*

1. La contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social, conforme a la definición contenida en el artículo 6.d), dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante 4 años.

A efectos de la aplicación de la bonificación de cuotas, la empresa deberá contar previamente con la acreditación de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente, conforme a lo señalado en el artículo 6.d), y mantener la documentación acreditativa durante cinco años a disposición de los órganos competentes para la verificación, vigilancia y control de las bonificaciones.

2. En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora contratada haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena por un período superior a 30 días para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratada con carácter indefinido por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de 147 euros/mes durante un periodo máximo de 12 meses. A la finalización de este periodo de 12 meses, será de aplicación la bonificación establecida en el apartado 1 anterior hasta completar la duración máxima prevista en dicho apartado.

Artículo 21. *Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.*

La contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 110 euros/mes durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres o con personas de 45 o más años, la bonificación indicada será de 128 euros/mes durante tres años.

Artículo 22. *Bonificaciones por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo.*

La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo conforme a la definición contenida en el artículo 6.h), dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Subsección 4.ª Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación

Artículo 23. *Bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia.*

El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

Artículo 24. *Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo.*

1. La transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

En el supuesto de personas trabajadoras con contrato formativo y puestas a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los términos señalados en el párrafo anterior, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichas personas trabajadoras un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

2. La transformación en indefinidos de contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 55 euros/mes durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 73 euros/mes.

3. La empresa deberá acreditar las condiciones determinantes de la aplicación de las anteriores bonificaciones de cuotas con la comunicación del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social de la persona trabajadora en el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, o de la variación de datos en los supuestos de transformación de contratos previstos en el primer párrafo del apartado 1 y en el apartado 2.

Artículo 25. *Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas.*

1.La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresas por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 138 euros/mes durante un período máximo de tres años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato.

2. Para el caso de incorporación como persona socia en la cooperativa, la citada bonificación sólo será de aplicación cuando dicha entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Artículo 26. *Bonificaciones a la formación en alternancia.*

1. La actividad formativa en el ámbito laboral, vinculada al contrato de formación en alternancia, cuando, en los términos que se determine reglamentariamente, sea desarrollada en el ámbito de la empresa dará derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo.

Cuando el contrato de formación en alternancia se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo.

2. Todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrán aplicar una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

Artículo 27. *Bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral.*

La contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, dará derecho, durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 115 euros/mes.

A los efectos de lo previsto en el artículo 4.1.a), no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.

Subsección 5.ª Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos

Artículo 28. *Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.*

1. La incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 73 euros/mes durante tres años, cuando dichas entidades hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

2. Si las incorporaciones a que se refiere el apartado anterior se realizan con personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, la bonificación será de 147 euros/mes durante el primer año, y de 73 euros/mes durante los dos años restantes.

Artículo 29. *Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias.*

La transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo regulado en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho, durante los tres años siguientes, a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el caso de mujeres, cuando la citada transformación corresponda a contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Artículo 30. *Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.*

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los

meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 262 euros/mes.

Artículo 31. *Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos.*

1. Las empresas, excluida la administración pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla, con cuentas de cotización asignadas a dichas empresas en las que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos o de sustitución por causa de incapacidad temporal que presten actividad en las referidas ciudades, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, durante la vigencia de los contratos.

2. La bonificación anterior resultará de aplicación mientras estén vigentes los Planes Integrales de Desarrollo Socioeconómico de las Ciudades de Ceuta y Melilla. A efectos de la aplicación de estas bonificaciones, el Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a lo establecido en los artículos 36 y 37, comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la finalización de la vigencia de dichos Planes cuando la misma surta efectos.

Sección 2.ª Otros instrumentos de apoyo al empleo

Artículo 32. *Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva.*

1. Podrán ser objeto de incentivos en los términos y condiciones que se determinen, legal o reglamentariamente, las medidas acordadas en el marco de la negociación colectiva, que incluyan compromisos tales como el mantenimiento o el incremento del empleo, la conversión de contratos formativos o de relevo en indefinidos o la mejora del empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en empleo indefinido a tiempo completo u ordinario, así como las medidas de acción positiva previstas en el artículo 17.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La adopción en el marco de la negociación colectiva de las medidas previstas en el apartado anterior podrá introducirse como consideración de tipo social o relativa al empleo conforme a lo previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 33. *Reserva de empleo.*

El Gobierno podrá regular medidas de reserva o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de personas trabajadoras demandantes de empleo.

Artículo 34. *Planes de igualdad en las empresas.*

Con la finalidad de impulsar la implantación de los planes de igualdad en la empresa el Gobierno establecerá medidas de fomento de la implantación voluntaria de planes de igualdad previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigidas especialmente a las pequeñas y medianas empresas y referidas al apoyo técnico y el asesoramiento para la implantación y aplicación de los planes de igualdad.

Artículo 35. *Pactos locales o comarcales de empleo.*

Se podrán impulsar pactos locales o comarcales de empleo, que persigan la implicación y participación de los principales agentes sociales económicos de la localidad o territorio, para convertirse en la base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo, con los objetivos generales de adoptar medidas que favorezcan la creación de empleo estable y de calidad contribuyendo al desarrollo sostenible de territorio afectado, favorecer la igualdad de género y de oportunidades, luchar contra la discriminación en el mercado laboral y fomentar las redes de intercambio de conocimientos que promuevan el desarrollo integral de territorios socialmente responsables. En el seno del pacto local o comarcal se podrán constituir mesas de empleo joven u otras centradas en determinados colectivos que requieran especial atención y protección.

Sección 3.ª Normas comunes a las bonificaciones en la cotización

Subsección 1.ª Aplicación, control y coordinación

Artículo 36. *Aplicación de las bonificaciones en la cotización.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social aplicará los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas practicadas a través del sistema de liquidación directa y sistema de liquidación simplificada, al que hace referencia el artículo 22.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social.

2. La aplicación de los beneficios de cuotas se realizará automáticamente en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras; por aquellos otros que obren en su poder; por los datos adicionales que deban aportar, en su caso, los sujetos responsables para la identificación correcta de la bonificación de cuotas de que se trate, y por los que deba proporcionar el Servicio Público de Empleo Estatal conforme a lo establecido en el artículo 38.

Los datos establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social y proporcionados por las empresas a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), para la aplicación de las bonificaciones en la cotización, tienen el carácter de declaraciones responsables, en los términos establecidos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sobre la concurrencia de todas las condiciones establecidas legal o reglamentariamente para dicha aplicación, debiendo la empresa acreditar, ante el Servicio Público de Empleo Estatal o el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los aspectos sobre los que se ha efectuado la declaración responsable, a requerimiento de esos organismos, así como respecto de cualquier otro aspecto determinante del derecho a la aplicación de las bonificaciones en la cotización.

Artículo 37. *Control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones, y actualización de las liquidaciones de cuotas por corrección de datos.*

1. En el caso de las bonificaciones de cuotas, una vez aplicadas conforme a lo establecido en el artículo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

2. Corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social.

A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de tales beneficios, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas, sin perjuicio del resto de medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio.

Esta competencia se podrá ejercer mediante la planificación de actuaciones por parte del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre aquellos supuestos que resulten seleccionados a través de los medios tecnológicos disponibles o mediante procesos automatizados, y sin perjuicio de otras formas actuación en los términos del artículo 20.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección y Seguridad Social

3. Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la vigilancia en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social, a las que se refiere el apartado 2, y de las competencias del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el control o verificación de los requisitos objetivos, a las que se refiere el apartado 1, la Tesorería General de la Seguridad Social actualizará las liquidaciones de cuotas a las que se refiere el artículo 36.1, aplicando, en su caso, el procedimiento de gestión recaudatoria de la Seguridad Social, cuando los datos a los que se refiere el artículo 36.2, utilizados para la aplicación de las bonificaciones de cuotas, resulten corregidos o modificados.

Artículo 38. *Coordinación.*

1. A efectos de lo establecido en el artículo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social pondrá a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras respecto de las que las empresas hayan comunicado los datos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 36.

De igual forma, la Tesorería General de la Seguridad Social pondrá a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal, a efecto de lo dispuesto en el apartado siguiente, la información sobre las bonificaciones de cuotas efectivamente aplicadas mensualmente en las liquidaciones de cuotas.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal comprobará, con los datos a los que se hace referencia en el apartado anterior, la procedencia y exactitud de las bonificaciones de cuotas a cargo de su presupuesto, y procederá, en su caso, a solicitar el inicio del procedimiento de recaudación a la Tesorería General de la Seguridad Social comunicando por los medios telemáticos, informáticos o electrónicos que establezca esta última, los datos necesarios para realizar la gestión recaudatoria del importe de las bonificaciones aplicadas indebidamente, así como a informar de aquellos supuestos en los que proceda la pérdida del beneficio o la modificación de los importes a aplicar. Dicha comunicación de datos, que se considerarán ciertos para el inicio del correspondiente procedimiento recaudatorio, habilitará a la Tesorería General de la Seguridad Social para el inicio del mismo.

Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los medios telemáticos, informáticos o electrónicos que se determinen, aquellos supuestos en los que se detecten posibles indicios de fraude que precisen una valoración jurídica por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus competencias de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad Social, pudiendo adoptarse en caso de incumplimiento las medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en el artículo 77.1.i) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el Servicio Público de Empleo Estatal, pondrán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información disponible sobre la aplicación de los beneficios de cuotas.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a todos los datos incorporados en los sistemas de información de la Tesorería General de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo Estatal, mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a las condiciones en materia de alta y cotización en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, así como del registro de contratos de trabajo, respecto de empresas y personas trabajadoras, con el objetivo de planificar, preparar y desarrollar las debidas actuaciones de control. Con dichos datos la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá realizar los tratamientos necesarios para dichas actuaciones de control.

5. Las administraciones y organismos públicos competentes sobre la información que acredite la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas, deberán instrumentar los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación, así como la interoperabilidad de sus sistemas de información, con el Servicio Público de Empleo Estatal que pudieran resultar necesarios para garantizar el control, seguimiento y comprobación de las bonificaciones aplicadas a los beneficiarios en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Subsección 2.ª Acreditación

Artículo 39. *Acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones.*

A efectos de la aplicación y el control de las bonificaciones en la cotización, a que se refieren, respectivamente, los artículos 36 y 37, los requisitos previstos para sus beneficiarios en el artículo 8 se acreditarán como sigue:

a) La Administración de Justicia proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, a través de medios telemáticos, la información necesaria para identificar a las empresas que incumplan el requisito señalado en el artículo 8.a).

b) El órgano competente para resolver por razón de la materia proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, a través de medios telemáticos, la información necesaria para identificar a las empresas y personas trabajadoras que incumplan el requisito señalado en el artículo 8.b).

c) Las Administraciones Tributarias, incluidas las de régimen foral, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, a través de medios telemáticos, la información necesaria sobre el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 8.c).

d) A efectos de acreditar el requisito de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social, previsto en el artículo 8.d), se entenderá que la fecha en que debe concurrir este requisito es la del alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o, en su caso, de la variación de datos correspondiente.

Artículo 40. *Acreditación de la inexistencia de exclusiones.*

1. A efectos de aplicar las bonificaciones en la cotización y en el momento de comunicar la solicitud de alta o la variación de datos de sus personas trabajadoras, las empresas proporcionarán los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), que tendrán el carácter de declaración responsable, en los términos previstos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sobre la inexistencia del supuesto de exclusión a que se refiere el artículo 11.1.a). La documentación acreditativa de tal extremo será puesta a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal o del Organismo Estatal Inspección de Trabajo de la Seguridad Social cuando dichos organismos lo requieran, a los efectos previstos en el artículo 37.

2. Respecto a los supuestos de exclusión a que se refiere el artículo 11.1.c) y d) y a efectos de aplicar las bonificaciones en la cotización, el requisito se entenderá cumplido cuando se verifique que el trabajador no ha figurado en alta en ningún código de cuenta de cotización de la misma o de otra empresa en los períodos y en las modalidades de contrato indicados en ambos párrafos, así como por las causas de la baja que procedan en el segundo de ellos. Sin perjuicio de ello, la comunicación por las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema RED, de los datos necesarios para acceder a las distintas bonificaciones en el momento de comunicar las solicitudes de alta o de variación de datos de sus personas trabajadoras, constituirá una declaración responsable, en los términos establecidos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre la inexistencia de los supuestos de exclusión a que se refiere el artículo

11.1.c) y d). La documentación acreditativa de tal extremo será puesta a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal o del Organismo Estatal Inspección de Trabajo de la Seguridad Social cuando dichos organismos lo requieran, a los efectos previstos en el artículo 37 de esta norma.

3. En los supuestos de exclusión a los que se refiere el artículo 11.1.b) y 3, se entenderá, a efectos de la aplicación de las bonificaciones, que el requisito estará cumplido cuando se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el alta o variación de datos, los datos establecidos por la misma para la identificación de la bonificación.

4. Asimismo, respecto de los requisitos y exclusiones incluidos en los artículos 14 a 31, así como en las disposiciones adicionales primera, tercera a séptima y novena, se entenderá, a efectos de la aplicación de las bonificaciones, que los mismos estarán cumplidos cuando se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el alta o variación de datos, los datos establecidos por la misma para la identificación de la bonificación.

La documentación acreditativa de tales extremos será puesta a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal o del Organismo Estatal Inspección de Trabajo de la Seguridad Social cuando dichos organismos lo requieran, a efecto de lo establecido en el artículo 37.

CAPÍTULO III

Financiación y evaluación

Artículo 41. *Financiación.*

1. Las bonificaciones en la cotización previstas en este real decreto-ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Los incentivos a la contratación y otros programas de empleo subvencionados por los servicios públicos de empleo se financiarán con cargo a los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, que se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el texto refundido de la Ley de Empleo, sin perjuicio de que puedan financiarse además con los fondos propios y los fondos cofinanciados por la Unión Europea que las comunidades autónomas dispongan.

Artículo 42. *Evaluación de las medidas.*

1. Con la periodicidad que se determine en el marco del modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo y, al menos, junto con las evaluaciones intermedia y ex post que se realicen de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, vigente en cada momento, a los dos años de su aprobación y a su finalización, respectivamente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social realizará una evaluación del impacto de las medidas incluidas en real decreto- ley financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

2. Las evaluaciones previstas en este artículo se extenderán también al período anterior al último que se evalúa, de manera que se pueda comparar la evolución del empleo estable incentivado en sendos períodos de aplicación de las medidas, a fin de efectuar un análisis más completo de sus efectos. En todo caso, estas evaluaciones se realizarán teniendo en cuenta las previsiones sobre evaluación de la política de empleo contenidas en el texto refundido de la Ley de Empleo y, en particular, las relativas a los aspectos metodológicos.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo, así como el establecimiento de una base de datos con las evaluaciones realizadas.

3. En función de los resultados de la evaluación, se adoptarán las medidas de reforma o adaptación que resulten necesarias para favorecer el empleo estable respecto de las personas desempleadas y, en particular, de los colectivos específicos de personas vulnerables o de baja empleabilidad, y, en su caso, respecto de los sectores de actividad previstos en este real decreto- ley.

Sin perjuicio de lo anterior, con una periodicidad de al menos 3 años se actualizarán las cuantías fijas de bonificaciones en la cotización establecidas en este real decreto-ley, en función de los porcentajes de bonificación aplicados para su cálculo inicial a la cuota mínima empresarial por las correspondientes contingencias y, en su caso, conceptos de recaudación conjunta.

Disposición adicional primera. *Bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.*

1. En el primer año de vigencia de este real decreto-ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 275 euros/mes, durante tres años.

A efectos de lo establecido en esta disposición, se considerarán personas jóvenes con baja cualificación aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional, de acuerdo con la declaración que realicen a este respecto en su inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El falseamiento en dicha declaración podrá dar lugar a su exclusión como personas beneficiarias del citado Sistema.

2. El Gobierno podrá ampliar, por años sucesivos, la medida prevista en el apartado anterior cuando lo permitan las disponibilidades financieras del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda. *Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial.*

Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, deberán proceder a la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social en concepto de beneficios sociales en materia de cotización por las contrataciones realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización.

Igualmente procederá el reintegro de subvenciones públicas contempladas en disposiciones de ámbito competencial estatal obtenidas en materia de contratación y empleo, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las normas dictadas para su concesión.

Las obligaciones de reintegro establecidas en los párrafos anteriores se entienden sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Disposición adicional tercera. *Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar.*

1. La contratación de personas en el entorno familiar dará derecho a las bonificaciones en la cotización establecidas en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, sin perjuicio de lo previsto en su disposición transitoria tercera y en la disposición adicional tercera bis de este real decreto-ley sobre mantenimiento de los beneficios aplicables por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.

No obstante, la bonificación regulada en el apartado 2 de la citada disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, como alternativa a la reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar, será de aplicación efectiva cuando se produzca el desarrollo reglamentario previsto para dicha

bonificación en el párrafo primero de los apartados 2 y 3 de la disposición adicional primera, antes citada.

2. Asimismo, respecto a las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, podrán resultar de aplicación las bonificaciones en la cotización establecidas en las letras a) y b) del artículo 17.1 y en el artículo 18.1 y en la disposición adicional novena de este real decreto-ley, no resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

Disposición adicional tercera bis. *Bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.*

1. Con efectos a partir del 1 de abril de 2024, y hasta tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto en los apartados 2 y 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por ciento de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones previstas en los apartados siguientes, siempre que el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social se encuentre en situación de alta, o en situación asimilada a la de alta, con obligación de ingreso de cuotas de la Seguridad Social y tenga reconocida la condición de familia numerosa en el momento de la contratación de la persona empleada de hogar. Cuando el empleador sea un funcionario público civil o militar no incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, se podrá comprobar su inclusión en el correspondiente régimen especial para funcionarios públicos, civiles o militares, que corresponda, a través de la información disponible en el Instituto Nacional de la Seguridad Social respecto del derecho a la asistencia sanitaria.

En cualquier caso, el beneficio indicado en el primer párrafo de esta disposición sólo será aplicable por la contratación de una única persona cuidadora por cada sujeto responsable del ingreso de cuotas que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

2. A efectos del derecho a la bonificación de la aportación de la persona empleadora a la cotización al Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas, establecida en el apartado anterior, tendrán la consideración de personas cuidadoras las personas físicas al servicio del hogar familiar en los que el objeto de su relación laboral especial esté constituido por servicios o actividades prestados en el hogar de las familias numerosas que tengan oficialmente reconocida tal condición al amparo de dicha ley, y que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, pudiendo ser verificado este último extremo a través de la correspondiente actuación inspectora.

3. La bonificación se extinguirá cuando el empleador deje de tener reconocida oficialmente la condición de familia numerosa. En este caso, la bonificación se extinguirá con efectos del día primero del mes siguiente al que deje de reunirse la condición de familia numerosa. La bonificación se podrá dejar de aplicar de oficio, con los efectos indicados, cuando se disponga de información de la finalización de la condición de familia numerosa.

En el supuesto de caducidad del título oficial de familia numerosa y posterior renovación del mismo, la bonificación se aplicará desde la fecha de efectos del título de familia numerosa renovado, previa comunicación de tal circunstancia por parte del sujeto responsable del ingreso de cuotas de la Seguridad Social o, en su caso, de las entidades competentes sobre la gestión de dichos títulos.

4. A estas bonificaciones de cuotas les resultará de aplicación, lo establecido en las letras c), salvo lo dispuesto en su tercer párrafo, y letra d) del artículo 8, y en los artículos 36, 37, 38 y 39 de este real decreto-ley, respecto de aquellos aspectos que resulten de aplicación al sistema de liquidación simplificada al que se refiere el artículo 22 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición adicional cuarta. *Bonificaciones en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.*

Las cuantías de las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, así como los términos y condiciones para su aplicación, serán los establecidos en la Ley 20/2007, de 11 de julio, conforme a lo previsto en su disposición adicional segunda.

Disposición adicional quinta. *Bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad.*

1. La contratación de personas con discapacidad dará derecho a las bonificaciones en la cotización establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como en el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli".

Respecto de los contratos formativos celebrados con personas trabajadoras con discapacidad, será igualmente aplicable la bonificación prevista en la disposición adicional vigésima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, seguirá resultando aplicable lo previsto en la disposición adicional primera de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2. También será de aplicación a la contratación de personas con discapacidad lo establecido en los artículos 5 a 9 de la citada Ley 43/2006, de 29 de diciembre, referidos a los requisitos de los beneficiarios, las exclusiones, la concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones, el mantenimiento de bonificaciones y el reintegro de los beneficios, respectivamente.

3. En lo no previsto en los apartados anteriores, serán de aplicación supletoria las disposiciones generales contenidas en el capítulo I, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II.

4. El Gobierno, en el marco de las conclusiones del Libro Blanco de Empleo y Discapacidad, y tras mantener el oportuno proceso de consultas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el sector social representativo de la discapacidad, desarrollará las iniciativas legislativas oportunas para ordenar e impulsar los programas de empleo en favor de las personas con discapacidad.

Disposición adicional sexta. *Bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción.*

1. En los términos establecidos en el artículo 10, la contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social dará derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 16, apartado 3.a), de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

La bonificación anterior será de 147 €/mes durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en el supuesto de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

2. Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios. En lo no previsto en dicha norma legal, serán de aplicación las disposiciones generales contenidas en el capítulo I de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo.

Disposición adicional séptima. *Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social del personal investigador.*

1. La contratación de personas investigadoras dará derecho a las bonificaciones en la cotización previstas en el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.

2. En lo no previsto específicamente en el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, a las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo.

3. No obstante lo anterior, no se requerirá la inscripción en los servicios de empleo como demandante de empleo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.1.a).

Disposición adicional octava. *Transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.*

La aplicación de las bonificaciones previstas en el artículo 29 se limitará a las transformaciones de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se realicen durante los dos primeros años posteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Disposición adicional novena. *Bonificaciones por los contratos de duración determinada que se celebren para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales.*

Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo darán derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 38.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, a dichas bonificaciones le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo.

Disposición adicional décima. *Establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable.*

1. En función de los resultados de las evaluaciones previstas en el artículo 42, así como de los objetivos y necesidades de empleo que pudieran plantearse en un momento dado para determinados colectivos vulnerables o de baja empleabilidad, o bien para determinados ámbitos territoriales o sectores de actividad, podrán establecerse nuevos incentivos a la contratación u otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social y, en su caso, por conceptos de recaudación conjunta mediante norma de rango legal, sin perjuicio de su posterior desarrollo reglamentario.

2. Asimismo, lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación para la supresión de incentivos ya existentes cuando su evaluación o análisis haya demostrado su inoperatividad.

Disposición adicional undécima. *Compatibilidad de las reducciones y bonificaciones de cuotas de Seguridad Social.*

1. Las reducciones de cuotas de Seguridad Social son compatibles con las bonificaciones de cuotas reguladas en la presente norma.

El régimen de compatibilidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) En el caso en el que resulten de aplicación, de forma simultánea, tanto reducciones como bonificaciones de cuotas determinadas por la aplicación de un porcentaje sobre las

cuotas a ingresar, el porcentaje se distribuirá proporcionalmente entre las contingencias sobre las que resulten de aplicación dichas medidas.

b) En caso de que la reducción o bonificación determinada por la aplicación de un porcentaje concurra simultáneamente con una bonificación o reducción de importe fijo, resultarán de aplicación en primer lugar las reducciones o bonificaciones determinadas por porcentaje de cuotas y, respecto de las cuotas que resulten a ingresar, se aplicarán las bonificaciones o reducciones de cuotas de importe fijo. Si ambas resultan de cuantía fija, y coinciden parte de las contingencias cubiertas, en primer lugar, se aplicará la que cubra menor número de contingencias. A igualdad de contingencias, en primer lugar, se aplicarán las reducciones, y, en segundo lugar, las bonificaciones.

c) Las reducciones previstas en la disposición adicional cuadragésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se aplicarán en último término, respecto de las cuotas que resulten a ingresar una vez aplicadas todas las reducciones o bonificaciones conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

En cualquier caso, con independencia de la compatibilidad con otras deducciones en la cotización, en el caso de que los trabajadores a los que resulte de aplicación estas reducciones de cuotas se encuentren en alta, en el correspondiente período de liquidación, en más de un código de cuenta de cotización de la empresa de que se trate, la reducción de cuotas únicamente se podrá aplicar respecto de uno de los códigos de cuenta de cotización, según la elección que realice el empresario con anterioridad a la solicitud de la liquidación de cuotas, en los términos establecidos en la citada disposición adicional cuadragésima séptima.

Estas reducciones de cuotas no se podrán practicar en las liquidaciones complementarias de cuotas.

La información proporcionada por las entidades gestoras de los fondos de pensiones de empleo conforme a lo dispuesto en el artículo 71 de la LGSS podrá dar lugar a la revisión del importe de la reducción practicada en las liquidaciones de cuotas cuando ésta resulte inferior al importe aplicado al cálculo de dichas reducciones según los datos proporcionados por los empresarios conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima sétima de la LGSS.

La revisión, en su caso, del importe de las bases de cotización declaradas por los empresarios, en relación con la aplicación de las contribuciones a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, corresponde exclusivamente a la facultad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cotización y recaudación de cuotas del Sistema de la Seguridad Social.

d) En cualquier caso, el importe resultante tendrá como límite, el 100 por cien de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social que resulte coincidente en ambos beneficios.

e) En todo caso serán incompatibles las bonificaciones y reducciones específicas establecidas para el Sistema Especial del Tomate Fresco con cualquier otra bonificación de cuotas, siendo compatibles con cualquier otra reducción de cuotas.

2. A las reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en los artículos 8, con excepción de lo previsto en la letra e), 36, 37.2, 38.3, 38.4 y 39.

Disposición adicional duodécima. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

La aprobación de este real decreto-ley constituye una actuación contemplada en la reforma 7 «Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral», incluida en el componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», dentro del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (*Council Implementing Decision*-CID), de 13 de julio de 2021.

Así, mediante este real decreto-ley se procede a dar cumplimiento a la implementación de esta actuación, dado que su entrada en vigor constituye un hito (CID 337), dentro del referido C23.R7 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por ello, esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, así como como la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, además de lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, así como con lo establecido en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en lo establecido en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Disposición adicional decimotercera. *Grupo para el estudio e impulso de medidas de reconocimiento de la intermitencia en el ámbito laboral y de la Seguridad Social de los artistas y trabajadores autónomos de la cultura.*

En el plazo de un mes, desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto-ley, el Gobierno creará un grupo de trabajo para estudiar la adopción de medidas específicas para la adecuación de la Seguridad Social de los artistas por cuenta ajena y por cuenta propia así como de los demás trabajadores autónomos de la cultura, a partir de las medidas incluidas en el Informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista, teniendo en cuenta la intermitencia que caracteriza la actividad artística y cultural.

Este grupo de trabajo estará formado por representantes de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Cultura y Deporte y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, así como de las organizaciones sindicales y empresariales y otras organizaciones representativas del sector cultural.

Disposición adicional decimocuarta. *Comisión para impulsar la evaluación y el reconocimiento de determinadas enfermedades profesionales derivadas de las actividades específicas en el sector cultural.*

En el plazo de seis meses, desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, el Gobierno creará una comisión para impulsar la evaluación y el reconocimiento como enfermedades profesionales de aquellas contraídas a consecuencia de las especificidades del trabajo por cuenta ajena o propia del sector. Esta comisión estará formada por los departamentos ministeriales competentes, organizaciones sindicales y empresariales y otras organizaciones representativas del sector cultural, así como otros órganos colegiados de profesionales de la salud con competencias en la materia.

Disposición adicional decimoquinta. *Beneficios fiscales aplicables a la celebración de la Bienal Manifesta 15 Barcelona.*

1. La celebración de la Bienal Manifesta 15 Barcelona en 2024 tendrá la consideración de acontecimiento de excepcional interés público a los efectos de lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

2. La duración del programa de apoyo a este acontecimiento abarcará desde el 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2024.

3. La certificación de la adecuación de los gastos realizados a los objetivos y planes del programa se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la citada Ley 49/2002, de 23 de diciembre.

4. Las actuaciones a realizar serán las que aseguren el adecuado desarrollo del acontecimiento. El desarrollo y concreción en planes y programas de actividades específicas se realizarán por el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en la citada Ley 49/2002, de 23 de diciembre.

5. Los beneficios fiscales de este programa serán los máximos establecidos en el artículo 27.3 de la citada Ley 49/2002, de 23 de diciembre.

Disposición adicional decimosexta. *Tipo del recargo de equivalencia en el Impuesto sobre el Valor Añadido.*

Con efectos desde el 1 de enero de 2023, el tipo del recargo de equivalencia aplicable en el Impuesto sobre el Valor Añadido a las operaciones a que se refieren el apartado 2 del artículo 1 y el párrafo cuarto del apartado 1 del artículo 72 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, será del 0,62 por ciento, resultando de aplicación durante la vigencia de dichos preceptos.

Disposición adicional decimoséptima. *Actualización de referencias normativas.*

Las referencias realizadas en este real decreto-ley al texto refundido de la Ley de Empleo se entenderán realizadas a la norma que, en su caso, modifique o sustituya al citado texto legal.

Disposición transitoria primera. *Incentivos a la contratación en vigor.*

A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.

Disposición transitoria segunda. *Bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en las instituciones penitenciarias.*

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta de las que se benefician actualmente la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente y las personas penadas que realizan actividades laborales en instituciones penitenciarias, así como las partes de la relación laboral de carácter especial de las personas menores incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, continuarán rigiéndose por la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley hasta tanto no se prevea reglamentariamente una fórmula diferente de financiación.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de los procedimientos de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas y de liquidación de las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.*

Las modificaciones efectuadas por las disposiciones finales octava y novena no serán de aplicación a los procedimientos de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas por desempleo y a los procedimientos de liquidación de las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Disposición transitoria cuarta. *Base de cotización aplicable a los artistas de bajos ingresos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en 2023.*

La base de cotización mensual a la que se refiere el párrafo primero del artículo 313.bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para los artistas incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos cuyos ingresos anuales sean iguales o inferiores a 3.000 euros, se fija para 2023 en 526,14 euros mensuales. Dicho importe será objeto de modificación en años sucesivos a través de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición transitoria quinta. *Aplicación de la normativa anterior a las personas acogidas a esta a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación.*

Las personas que, a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación, se hayan acogido antes de 1 de abril de 2023 a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, podrán seguir manteniendo dicha compatibilidad en los términos establecidos en el citado real decreto.

Si se produce la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente por haber finalizado la relación laboral o por cese de la actividad por cuenta propia, en el supuesto de que posteriormente se vuelva a realizar una actividad artística antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación establecida en el artículo 205.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el trabajador podrá seguir acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, a efectos de compatibilizar la pensión de jubilación.

En estos mismos supuestos, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, el cese en la actividad artística determinará, de realizarse posteriormente otra actividad artística, la aplicación del nuevo régimen jurídico de compatibilidad con la pensión de jubilación establecido en este real decreto-ley, sin que suponga obstáculo para ello que se haya accedido anticipadamente a dicha pensión.

Disposición transitoria sexta. *Bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas en vigor.*

A las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas que se estuvieran aplicando con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la disposición adicional tercera bis, les será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 de la misma.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley y, expresamente, las siguientes:

a) El Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

b) La disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

c) La disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

d) El artículo 1 y los apartados 4 a 8 del artículo 2, y la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

e) El artículo 5 del Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

f) La disposición adicional decimoctava de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la disposición adicional única del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

g) Los artículos 3 y 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

h) El artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

i) La disposición adicional vigésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

j) La disposición adicional séptima de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

k) Con efectos 1 de abril del 2023, la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, y el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, que desarrolla el citado real decreto-ley.

l) Los artículos 7 a 9 y la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

m) Las disposiciones adicionales centésima vigésima segunda y centésima vigésima tercera de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

[. . .]

Disposición final undécima. *Salvaguardia del rango de disposiciones reglamentarias.*

Mantienen su rango de real decreto todos los preceptos de rango reglamentario modificados en este real decreto-ley, que podrán ser modificados por una norma de ese mismo rango.

Disposición final duodécima. *Títulos competenciales.*

El presente real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1. 7.ª, 8.ª, 13.ª, 14.ª y 17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; en materia de legislación civil; en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; sobre Hacienda en general y Deuda del Estado; así como en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición final decimotercera. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor el 1 de septiembre de 2023, con las siguientes excepciones:

a) Entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» las disposiciones adicionales segunda, duodécima, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta, decimosexta y decimoséptima, así como las disposiciones finales cuarta, en sus apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y trece, quinta, sexta, octava y novena.

b) Se aplicará con efectos de 1 de enero de 2023 el artículo 36 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, en la redacción dada por el apartado Uno de la disposición final segunda.

c) Entrará en vigor el 1 de abril de 2023 los apartados 2 y 3 del artículo 33 del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, modificados por la disposición final primera; así como los artículos

153 ter, 249 quater, 305.2.m), 310 bis, 318, 363.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificados o añadidos por la disposición final cuarta.

d) Entrará en vigor el 1 de abril de 2023 el apartado Diez de la disposición final cuarta, en la que se añade un nuevo artículo 313 bis al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) Entrará en vigor el 1 de julio de 2023 el apartado Catorce de la disposición final cuarta, en la que se añade una nueva disposición adicional quincuagésima primera al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Información relacionada

- El Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 24 de enero de 2023. Ref. BOE-A-2023-2156

§ 21

Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 106, de 1 de mayo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-8710

I

En esta tercera década del siglo XXI, los pilares del Estado del bienestar en Europa, en torno a la existencia de una sanidad, una educación y unos derechos sociales asegurados por los poderes públicos, deben reforzarse para responder a la nueva realidad de la sociedad tras la pandemia de COVID-19 y a los retos demográfico, climático y digital. Asimismo, se debe apostar por incorporar otro pilar que refuerce el Estado del bienestar, como es la reforma y reconfiguración de las políticas activas de empleo que se está materializando en España.

En un contexto de crisis económica y social, como el que se ha vivido tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional de COVID-19, con un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva, el Consejo Europeo de 21 de julio de 2020 acordó un paquete de medidas de gran alcance que aunaban el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027, y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de abril, de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan («Council Implementing Decision-CID»), de 13 de julio de 2021.

Fruto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de los compromisos de reformas acordados, el 7 de diciembre de 2021 se publicó el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. La aprobación de esta Estrategia respondía a una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del citado Plan, hito número 334. En particular, la mencionada disposición introdujo una visión estratégica nueva, con unos objetivos centrados en las personas y en las empresas, fundamentalmente en las pequeñas, en coherencia con la transformación productiva, orientada hacia resultados, impulsando la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y mejorando la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo a que se refiere el párrafo anterior, ha sido desarrollada y apoyada por todos los servicios públicos de empleo autonómicos, coordinados por el Servicio Público de Empleo Estatal y ha puesto los raíles para iniciar una reforma estructural de las políticas activas de empleo. Así, la configuración y acuerdo en torno a dicha Estrategia impulsó la aprobación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, una norma que establece el marco de ordenación de la política de empleo, integrado tanto por las políticas activas de empleo como por las políticas de protección frente al desempleo.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, que ha dado cumplimiento al hito CID número 335 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es una de las 102 reformas que están acordadas con la Comisión Europea en el marco del citado Plan, y tiene por objeto «promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial».

Por tanto, con la citada ley se persigue completar el círculo de los servicios garantizados en el Estado del bienestar, de manera que toda persona demandante de servicios de empleo tenga derecho a ser atendida por personal técnico orientador de empleo y que toda empresa usuaria de los servicios públicos de empleo reciba también esa atención especializada.

Por su parte, la Estrategia de los Servicios Públicos de Empleo Europeos 2020 prevé que son los servicios públicos de empleo los responsables de la calidad de los servicios ofrecidos, proporcionando los mecanismos para apoyar, en su ámbito de actuación, la gestión de las carreras profesionales individuales y promover la creación de empleo, prestando mayor atención a las necesidades de las personas y entidades empleadoras y de forma especial a las pequeñas y medianas empresas que tradicionalmente son las que más requieren de los servicios de los servicios públicos de empleo. En definitiva, la prestación de estos servicios de empleo deberá responder a las necesidades de la ciudadanía y de las empresas con mayor eficacia y eficiencia, flexibilidad y precisión.

II

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, regula los servicios garantizados, directamente ligados a la mejora e innovación en el corazón de la política de empleo. Sus elementos inspiradores están centrados en el enfoque en favor de las personas y de las empresas. En este marco ese acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral, que precisan las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o en desempleo y también a la pequeña y mediana empresa. Unos servicios garantizados que están bien definidos y con la financiación de Estado asegurada.

En particular, el título IV de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, define un Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo (artículo 56), un Catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras (artículo 57) y una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y carteras propias (artículo 61) para reforzar el vínculo de los servicios públicos de empleo con las personas, empresas y demás entidades empleadoras e impulsar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Precisamente, este real decreto regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en la que se recogen los servicios garantizados establecidos en el título IV de la Ley de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas.

Los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, coherentes con los estándares internacionales y la distribución constitucional de competencias del ordenamiento jurídico español, tienen que ayudar a las personas trabajadoras a encontrar un empleo adecuado a sus características y a las personas y entidades empleadoras a contratar personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

Esta Cartera Común de Servicios tiene como objetivo desarrollar el marco normativo común contenido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y una oferta integral y permanente de servicios comunes para el empleo atendida por un cuerpo profesionalizado y estable del personal técnico. Si bien es posible que los servicios públicos de empleo, en su ámbito competencial, regulen carteras propias, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

III

En la arquitectura de la gestión de las políticas activas de empleo, además de la esencial competencia que tienen los servicios públicos de empleo autonómicos, tenemos que contar con otras estructuras territoriales y sociales que deben apoyar la implantación de los servicios garantizados en el marco del Sistema Nacional de Empleo y para ello, hay que impulsar instrumentos de colaboración público-pública y público-privada.

Las entidades locales, en el ámbito del refuerzo de la dimensión local del empleo, que destaca la Ley 3/2023, de 28 de febrero, han desarrollados unidades especializadas que ejecutan políticas activas de empleo con el bisturí de la cercanía e inmediatez que conlleva estar apegadas al territorio.

Las entidades sin ánimo de lucro del tercer sector. Son muchas este tipo de entidades que trabajan en el ámbito del empleo desde hace décadas y acumulan una experiencia muy valiosa. Atienden a personas de colectivos especialmente vulnerables y lo hacen con un personal orientador especialmente cualificado.

El sistema de formación profesional, así como las universidades tienen equipos de orientación con los que hay que contar para que se sientan pertenecientes a la red de orientación laboral de este país. El ámbito de actuación del sistema de formación profesional y el sistema universitario queda delimitado en sendas leyes orgánicas, como elementos que colaboran también con los objetivos compartidos con el Sistema Nacional de Empleo.

Es fundamental también la incorporación definitiva en este país a las empresas privadas especializadas en la orientación laboral y en facilitar los procesos de recolocación, así como a los servicios de empleo de los interlocutores sociales y las entidades de formación en el trabajo que dispongan de personal orientador. Los diversos sistemas de orientación profesional y laboral deberán colaborar para dar una respuesta de calidad y con celeridad.

Así, para el refuerzo y extensión de los servicios garantizados de empleo de los que este país se ha dotado, toda esta red es también un pilar.

IV

En la parte del armazón operativo de la política de empleo, también se ha mejorado e innovado en materia de financiación, convirtiendo la plurianualidad en la regla general, para que haya políticas activas de empleo los trescientos sesenta y cinco días del año, sabiendo que, además, se ha calculado el coste unitario de los servicios garantizados, para que, partiendo de conocer este dato, se asegure su financiación a través de los Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, se hace hincapié en la evaluación de las políticas de empleo para que se pueda contar con los datos de calidad que se precisan en la toma de decisiones, y para continuar, mejorar o sustituir, casi en tiempo real, lo que son buenas prácticas o lo que, en un momento dado, no esté dando los resultados esperados.

La incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en toda la política de empleo es otra de las innovaciones que no podía esperar y, desde el año 2023, en el marco del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, se dispone de un Plan para la implementación de la perspectiva de género con los indicadores correspondientes. Sabemos hasta ahora, cuantitativamente, cuántas mujeres reciben o participan en determinados programas o servicios, pero desconocíamos en muchos casos los efectos cualitativos. Tanto el diagnóstico de la situación de la introducción de la perspectiva de género en cada uno de los servicios públicos de empleo autonómicos y en el estatal, más el protocolo de actuación con más de cien medidas que pueden seleccionarse para su desarrollo, como la herramienta

tecnológica para realizar el seguimiento, son un valor añadido que nos dará mejor información y resultado al poner los servicios garantizados de empleo al servicio de la ciudadanía.

El Servicio Público de Empleo Estatal, que se transformará en la futura Agencia Española de Empleo como columna vertebral de la gobernanza y coordinación de la política de empleo, posibilitará incorporar la flexibilidad y modernidad en la gestión administrativa que conllevará la figura de la citada Agencia, lo que, llevado a la gestión financiera, presupuestaria y de personal, nos permitirá responder con más agilidad a los retos que tenemos.

Y, lo más importante, en cuanto al factor humano, habrá que desarrollar la configuración de un perfil profesional del personal orientador laboral del Sistema Nacional de Empleo que, prestando su trabajo en cualquier ámbito, público o privado, tenga un marco de competencias profesionales visibles, evaluables y acreditables homogéneas.

En toda la gobernanza de este factor humano, está teniendo una especial importancia el trabajo realizado por la red de los veinte Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación financiados con los fondos los Plan de Recuperación y que están configurados como el lugar de encuentro físico y virtual de toda la red de orientación. Uno por cada una de las diecisiete comunidades autónomas, más otros dos en las ciudades de Ceuta y Melilla y otro estatal.

En el nuevo contrato social que se debe gestar en la Unión Europa, el que la formación y el resto de servicios garantizados de empleo lleguen a todas las personas, y durante toda su vida, es otro de los pilares del Estado del bienestar.

V

En cuanto al contenido de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, estará integrada por los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, de intermediación, colocación y de asesoramiento a las empresas, de formación en el trabajo y de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Para cada uno de dichos servicios se establece su objeto, así como las actividades que contempla, que deberán prestarse como mínimo para las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, desempleadas u ocupadas, así como las empresas independientemente de su forma jurídica.

Las personas usuarias de los servicios públicos de empleo tienen derecho a recibir los servicios que se establezcan legalmente mediante una atención personalizada y adaptada a sus necesidades, de acuerdo con los requisitos de acceso establecidos. En todo caso, la articulación de un itinerario personalizado para el empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y una obligación para los servicios públicos de empleo, para lo cual se podrá establecer la coordinación oportuna con otros sistemas de formación existentes. Dicha atención podrá prestarse de manera presencial, a través de las oficinas públicas de empleo y, en su caso, de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, o no presencial, a través del Portal Único de Empleo y medios técnicos o tecnológicos dispuestos a tal efecto. Por otro lado, las personas usuarias de los servicios públicos de empleo deberán cumplir las obligaciones derivadas del acceso a los servicios contemplados en este real decreto y las establecidas para las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo.

Particularmente hay que destacar el concepto de «acuerdo de actividad», que es la plasmación de la conformidad documentada, de los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar su empleabilidad, en el marco la política de empleo.

El acuerdo de actividad debe ser el documento en torno al que se asienta el elemento inspirador de la reforma, que es el del enfoque centrado en las personas, a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales, firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea el 17 de noviembre de 2017.

El Acuerdo supone que hay compromisos entre dos partes que ambas tienen que cumplir. Por un lado, la persona orientadora que, por el servicio de empleo correspondiente, proponga el servicio o servicios que posibilite una mejora de la empleabilidad de la persona demandante de servicios que, al mismo tiempo, como una de las dos partes del acuerdo, se comprometa a realizar y participar en el itinerario diseñado y servicios propuestos. Descansa en la confianza mutua y en el derecho a garantizar unos determinados servicios, como establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

El real decreto prevé la actualización de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo que se realizará mediante la evaluación periódica del coste, eficacia, eficiencia, satisfacción de las personas usuarias, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, efectividad y utilidad de los servicios incluidos a través de una comisión establecida al efecto en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Los servicios públicos de empleo serán responsables de la difusión de la cartera de servicios en todas las oficinas de atención a las personas usuarias, empresas y demás entidades empleadoras usuarias y a través de sus respectivos portales de internet, procurando la implantación de sistemas externos de gestión de la calidad.

VI

Este real decreto se estructura en seis capítulos, ocho disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo I (artículos 1 a 5) contiene las «disposiciones generales» y establece los objetivos de la norma y su ámbito de aplicación. También se incorporan en dicho capitulo el desarrollo de las definiciones de los conceptos desarrollados a lo largo de la norma, los principios que regirán la prestación de los servicios garantizados plasmados en la misma y las personas, empresas y entidades usuarias de la Cartera Común de Servicios.

El capítulo II (artículos 6 a 9) desarrolla el concepto de «demanda de empleo y servicios», incluida la previsión de la adquisición de la condición de persona demándate de servicios de empleo. Asimismo, incluye una lista cerrada de situaciones de la demanda, con una breve descripción de cada una de ellas, así como los tramites de la demanda.

El capítulo III (artículos 10 a 37), referente a los servicios garantizados y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, contiene tres secciones:

La sección 1.ª, que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se divide, a su vez, en cuatro subsecciones relativas a: los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, los servicios de formación en el trabajo y los servicios de asesoramiento para el emprendimiento viable, con una especial mención a la dinamización del desarrollo económico local.

La sección 2.ª se refiere a las Carteras de Servicios de los servicios públicos de empleo, que prevé los servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común y que podrán ser incorporados por los servicios públicos de empleo a sus propias carteras de servicios.

La sección 3.ª recoge los compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo, por un lado, y los compromisos a asumir por de las personas, empresas y demás entidades empleadoras, por otro.

El capítulo IV (artículos 38 a 44) contiene dos secciones: la primera, referente a la prestación de los servicios de la Cartera Común y, la segunda, referente a prestación de los servicios garantizados por el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, que, en todo caso, garantizará un expediente laboral personalizado único, la existencia de un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y la búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

El capítulo V (artículos 45 a 47) contempla el «Acuerdo de actividad» y desarrolla como se realizará su suscripción, así como toda la regulación referente al seguimiento y cumplimiento del mismo, con especial mención al suscrito por personas solicitantes o perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo.

Por último, el capítulo VI (artículos 48 y 49), regula la financiación, así como la evaluación y actualización de los servicios de la Cartera Común.

Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre el personal que presta los servicios garantizados; la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo; el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios; el acceso de las personas con discapacidad; las cuentas de aprendizaje individuales; las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo; a la adaptación de las referencias a la «Formación en el Trabajo» a la regulación que resulte de la Ley de la Formación en el trabajo; y a la inscripción de las personas extranjeras cuyas autorizaciones estén en tramitación.

La disposición transitoria única se refiere a la transformación del compromiso de actividad regulado en el regulados en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en el acuerdo de actividad regulado en este real decreto.

Por su parte, la disposición derogatoria única refiere la normativa a la que este real decreto sustituye. Por último, en las disposiciones finales se hace una referencia a los títulos competenciales, a las facultades de desarrollo del real decreto, y a su entrada en vigor.

VII

En la elaboración de esta norma se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Por una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta norma profundiza en los compromisos asumidos ante la Comisión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, concretamente en la Reforma 5 del Componente 23.

De otra parte, este real decreto da cumplimiento estricto al principio de proporcionalidad, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria al derogar el antiguo Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Resulta adecuado al principio de seguridad jurídica puesto que contribuye a reforzar la certidumbre y claridad del ordenamiento jurídico. Asimismo, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Asimismo, este real decreto cumple con el principio de transparencia, quedando su justificación expresada en este preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido; Se ha sometido a los trámites de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a la ciudadanía afectada y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Por último, el real decreto cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las comunidades autónomas, ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de abril de 2024,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Este real decreto tiene por objeto desarrollar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en la que se recogen los servicios garantizados previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y los demás que pudieran prestarse en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo, bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, sin ánimo o con ánimo de lucro, colaboradoras en el marco de la política de empleo.

Así, se regulan los principios y requisitos mínimos a los que deben ajustarse los servicios que conforman la Cartera, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus funciones y garantizar condiciones de calidad e igualdad en la atención a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios públicos de empleo en el conjunto del territorio nacional, así como los requisitos y procedimientos necesarios para el adecuado seguimiento de la prestación de los servicios de la Cartera por los servicios públicos de empleo y para su evaluación.

2. Asimismo, este real decreto regula los principios que informan la prestación de los servicios complementarios que, en su caso, establezcan los servicios públicos de empleo autonómicos en el marco de la política de empleo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Lo dispuesto en esta norma es de aplicación a todos los servicios prestados a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras en el ámbito competencial del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con la distribución competencial prevista en los artículos 22 y 23, y en la disposición transitoria primera de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos de este real decreto, se entenderá por:

a) Actividad: actuación o proceso específico, identificable y medible en términos de personas, empresas o entidades usuarias y coste, que se desarrolla en el marco de un servicio, y que debe identificarse para facilitar su seguimiento y, en su caso, posterior evaluación.

b) Acuerdo de actividad: acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

c) Búsqueda activa de empleo: conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad, que quedará acreditada conforme a lo previsto en el artículo 3.h) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

d) Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo: conjunto de servicios comunes cuya prestación continua, en los términos que establece este real decreto, debe ser garantizada en todo el territorio nacional y por todos los servicios públicos de empleo, ya sea directamente o a través de su colaboración con otros agentes.

e) Cartera de servicios de un Servicio Público de Empleo: conjunto de servicios cuya prestación es garantizada por un Servicio Público de Empleo en el ámbito de sus competencias. Incluirá, además de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aquellos otros servicios complementarios que aquel determine en el ámbito de sus competencias.

f) Colectivos de atención prioritaria: colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

g) Colocación adecuada: colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales, y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas, en los términos previstos en el artículo 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

h) Colocación especializada: actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de restructuración empresarial, en los términos establecidos en el artículo 40.3 y 4 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

i) Empleabilidad: conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

j) Entidades colaboradoras: personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel.

k) Formación en el trabajo: marco de todas las iniciativas y acciones de formación no vinculadas al Catálogo de Estándares de Competencias de naturaleza laboral que se programen y desarrollen para la formación a lo largo de la vida de toda persona trabajadora, ocupada o desempleada, que tengan por finalidad mejorar su cualificación, recualificación y adaptación profesionales y facilitar la libre elección de profesión u oficio y la promoción profesional, sin que puedan sufrir ningún tipo de discriminación. De esta forma, comprende como mínimo, tanto el servicio de formación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo como el permiso retribuido de veinte horas anuales de formación en el ámbito laboral, acumulables por un período de hasta cinco años, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Además, la formación en el trabajo contribuirá a mejorar la productividad y competitividad de las empresas. El derecho a la formación en el trabajo se podrá articular sobre los acuerdos que, en su caso, se adopten en el seno de la negociación colectiva y en el ámbito sectorial correspondiente. Quedan excluidas de la formación en el trabajo todas las acciones formativas del sistema de formación profesional.

l) Intermediación laboral: conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras.

En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados.

m) Personas, empresas y entidades usuarias: personas ocupadas o desempleadas inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo, así como las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

n) Servicio: conjunto coordinado de actividades realizadas por los servicios públicos de empleo, que debe prestarse de forma continua y sostenida en el tiempo, se dirige a personas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios públicos de empleo y busca atender sus derechos o necesidades con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo en el marco competencial del Sistema Nacional de Empleo.

ñ) Servicios complementarios: servicios que, no habiéndose incluido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, sean establecidos por el servicio público de empleo competente para su propio ámbito territorial.

o) Servicios comunes: servicios integrados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se corresponden con las funciones y objetivos estructurales del Sistema Nacional de Empleo y que se consideran necesarios para la atención adecuada y continuada a las personas, empresas y entidades usuarias.

Artículo 4. *Principios de la prestación de servicios garantizados del Sistema Nacional de Empleo.*

1. Los servicios garantizados en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo y los servicios complementarios se regirán por los siguientes principios:

a) Igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social.

b) Gratuidad en el acceso a los servicios prestados por los servicios públicos de empleo de manera directa o través de entidades colaboradoras de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1.

c) Transparencia en la información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (en adelante, SISPE), las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

d) Colaboración institucional y coordinación entre el Servicio Público de Empleo Estatal, los servicios públicos de empleo autonómicos y las demás administraciones públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

e) Atención personalizada a las personas, empresas y entidades usuarias proporcionándoles los servicios de la cartera de forma integral y adecuada a sus necesidades específicas. En todo caso se llevará a cabo mediante la adaptación, acompañamiento y activación por parte de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

f) Incorporación del enfoque de género en la atención personalizada, en la comunicación inclusiva, en la prestación de los servicios y en el despliegue de las actuaciones de empleo a las personas usuarias de los servicios de empleo para potenciar de forma efectiva la eliminación de la segregación ocupacional y las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de mujeres y hombres en el empleo.

g) Eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas, empresas y entidades usuarias, a cuyos efectos se establecerán los correspondientes instrumentos de seguimiento y control de calidad.

h) Adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

i) Trazabilidad de las actividades, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto. Estará garantizada mediante el seguimiento del acuerdo de actividad y el SISPE que permita una mayor eficacia y control en la prestación de los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias, tipología de cada servicio recibido, protocolos de actuación, entidades colaboradoras y costes asociados.

j) Orientación a resultados, medidos a través del seguimiento del acuerdo de actividad y de evaluaciones periódicas de los servicios y actividades.

k) Calidad técnica y de gestión en la prestación de los servicios, garantizada a través de unos estándares mínimos y adecuados al conjunto de los servicios, incluyendo instrumentos de evaluación que la promuevan, a través de la utilización de indicadores cualitativos y cuantitativos que midan, entre otros, el impacto diferencial en la mejora de la empleabilidad

atribuible a los servicios recibidos, y la mejora en la captación y cobertura de puestos vacantes, para mejorar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, desagregados por sexo siempre que sea posible.

l) Portabilidad e interoperabilidad de servicios y datos dentro y fuera del Sistema Nacional de Empleo, cumpliendo los requisitos exigidos por el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

m) Activación para el empleo, mediante el refuerzo de la coordinación entre las políticas activas y la protección frente a desempleo, teniendo en cuenta lo establecido en el acuerdo de actividad.

n) Gestión por competencias profesionales, entendidas como la capacidad de utilizar conocimientos, destrezas y aptitudes para la obtención de un resultado adecuado y eficiente en contextos y situaciones personales, profesionales y sociales y que permite el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

ñ) Accesibilidad de todos los servicios prestados por los servicios públicos de empleo con arreglo a lo establecido en el artículo 2.k) texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Asimismo, en la prestación de los servicios se deberán garantizar los principios de actuación y objetivos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente.

Artículo 5. *Personas, empresas y entidades usuarias de los servicios.*

1. Podrán ser usuarias de los servicios prestados por los servicios públicos de empleo:

a) Las personas, desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimientos podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios, atendiendo a lo establecido sobre los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de los colectivos de atención prioritaria, los servicios públicos de empleo aseguraran el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

b) Las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

2. Las personas, empresas y entidades usuarias recibirán los servicios de la Cartera Común señalados en el artículo 1.1 y los servicios complementarios a que refiere el artículo 1.2.

3. Las personas, empresas y entidades usuarias de los servicios públicos de empleo deberán cumplir las obligaciones derivadas del acceso a los servicios contemplados en el capítulo III y, en su caso, las establecidas para las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo.

4. Los servicios públicos de empleo podrán establecer en su ámbito territorial, requisitos de acceso para determinados servicios o actividades siempre que no den lugar a una discriminación. Asimismo, se podrá requerir la previa inscripción como demandante de empleo y/o de servicios para acceder a los mismos.

CAPÍTULO II

La demanda de empleo y servicios

Artículo 6. *Demanda de empleo y servicios.*

1. Se entiende por demanda de empleo y servicios, el registro de la solicitud que realice, a tal efecto, la persona desempleada u ocupada ante el Servicio Público de Empleo competente.

2. El registro de la demanda de empleo y servicios será requisito indispensable para adquirir la condición de persona inscrita como demandante. La demanda sólo se mantendrá registrada en un único Servicio Público de Empleo y su registro figurará en el SISPE.

3. La citada demanda generará derechos y obligaciones y tendrá una vigencia temporal limitada. Los servicios públicos de empleo acordarán la duración de esa vigencia temporal, dentro de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 7. *Adquisición y mantenimiento de la condición de persona demandante de empleo y servicios.*

1. Adquirirán la condición de persona demandante de empleo y servicios, quienes inscribiéndose en los términos regulados en el artículo 9, cumplan los siguientes requisitos, según la normativa de aplicación, en cada caso:

a) Ser mayor de dieciséis años.

b) Disponer de Documento Nacional de Identidad (DNI) o Número de Identificación de Extranjero (NIE). Las personas sin DNI o NIE podrán inscribirse según determine la normativa vigente, para facilitar y apoyar su inclusión laboral y social.

c) Ser de nacionalidad española, o de un país miembro de la Unión Europea, o bien nacional de un país firmante del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega o Liechtenstein) o nacional de la Confederación Suiza.

d) Ser persona trabajadora extranjera no comunitaria que, en aplicación de la vigente normativa sobre permanencia y trabajo de los extranjeros en España, tengan reconocido el derecho de acceso al mercado de trabajo.

e) Ser residente habitual en algún municipio de la comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito territorial despliegue su competencia el respectivo servicio público de empleo, en el que la persona pretenda inscribirse o mantener vigente su demanda, sin perjuicio de las excepciones previstas en la normativa vigente.

2. De conformidad con el artículo 9.4, será necesario tener en vigor la demanda de empleo y servicios para mantener la condición de persona demandante.

Artículo 8. *Situaciones de la demanda de empleo y servicios.*

Las posibles situaciones de la demanda de empleo y servicios son las siguientes:

a) Alta: en esta situación la demanda está vigente y la persona tiene la condición de persona demandante, por lo que podrá recibir los servicios que gestionen los servicios públicos de empleo. La demanda deberá renovarse en las fechas indicadas por el Servicio Público de Empleo en el que se encuentre registrada. En caso de no ser renovada, la demanda pasará a estar en situación de baja.

b) Suspensión: en esta situación, cuyas causas se determinan en el artículo 9.2, la demanda se mantiene vigente y no existe obligación de renovarla mientras se mantenga la causa de la suspensión.

c) Baja: en esta situación la demanda de empleo y servicios no está vigente, por lo que la persona pierde su condición de persona demandante.

Artículo 9. *Trámites relacionados con la demanda de empleo y servicios.*

En la tramitación de la demanda de empleo y servicios se realizarán los siguientes trámites:

1. Inscripción de la demanda de empleo y servicios. Es el trámite mediante el cual una persona adquiere la condición de persona demandante, quedando su demanda en situación de alta. Para esta inscripción se deberán facilitar, al menos, los siguientes datos:

a) Datos personales: número del DNI o NIE, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, dirección de residencia habitual y otros datos de contacto.

b) En el caso de personas extranjeras no comunitarias, documento que autorice el derecho de acceso al mercado de trabajo.

c) Ocupación u ocupaciones solicitadas.

d) Datos formativos: títulos de formación reglada o acreditable, incluidos los idiomas, y diplomas o certificados de otro tipo de formación.

e) Experiencia profesional.

f) Permisos de conducir.

Además, en el caso en que la persona desee ser inscrita como persona con discapacidad, deberá justificar dicha condición aportando el certificado de discapacidad que así lo acredite o el documento acreditativo de que es una persona pensionista de la Seguridad Social que tiene reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o que es una persona pensionista de clases pasivas que tiene reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. Suspensión de la demanda. Es el trámite mediante el cual una demanda pasa a estar en situación de suspensión. Las causas por las que una demanda puede ser suspendida, son las siguientes:

a) Incapacidad temporal.

b) Nacimiento y cuidado de menor.

c) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

d) Riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

e) Privación de libertad.

f) Cuidado de las personas menores de catorce años o con discapacidad a cargo de la persona demandante de empleo y servicio, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

g) Asistencia a cursos de cualquier sistema de formación.

h) Asistencia a programas de políticas activas de empleo en los que se prevea la suspensión de la demanda.

i) Aquellas otras que determinen los servicios públicos de empleo.

Existen dos tipos de suspensión, con o sin participación en procesos de intermediación laboral. Por defecto, y cuando sea posible, la suspensión será con participación en procesos de intermediación laboral. En ese caso, posteriormente la persona demandante podrá solicitar que la suspensión sea sin participación en procesos de intermediación laboral.

3. Baja de la demanda. Es el trámite mediante el cual una persona pierde la condición de persona demandante, quedando su demanda en situación de baja. Las bajas pueden producirse por solicitud de la persona demandante o de oficio por alguna de las siguientes causas:

a) Por no renovación de la demanda en el plazo establecido.

b) Por resolución administrativa por causa tipificada.

c) Por sentencia judicial firme.

d) Por defunción.

e) Por pérdida de vigencia de la autorización administrativa en el caso de persona trabajadora extranjera no comunitaria.

4. Renovación de la demanda. Es el trámite por el que la persona demandante, cuya demanda está en situación de alta, reitera su voluntad de que la misma permanezca vigente.

Si la persona demandante quiere mantener su demanda en situación de alta, deberá proceder a renovar la misma en la forma y fecha indicada en su último documento de renovación de la demanda vigente, lo que producirá la generación de una nueva fecha de renovación. La persona demandante podrá renovar la demanda mediante los procedimientos habilitados por el Servicio Público de Empleo en el que esté inscrita.

CAPÍTULO III

Servicios garantizados y complementarios y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo

Sección 1.ª Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

Artículo 10. *Contenido de la Cartera Común de Servicios.*

Los servicios garantizados y aquellos otros incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo a que se refiere el artículo 1.1, se agruparán en:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
c) Servicios de formación en el trabajo.
d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Subsección 1.ª Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva

Artículo 11. *Objeto y finalidad.*

1. En el marco del artículo 61.1.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva tienen por objeto proporcionar, de manera integral, la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, y el acompañamiento en las transiciones laborales a las personas demandantes de servicios de empleo, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral, con la finalidad de ayudarles a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientarles hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

2. Los servicios garantizados de orientación, accesibles a todas las personas usuarias de los servicios de empleo, se prestarán de forma gratuita, personalizada, integral e inclusiva, adaptándose a las diferentes necesidades específicas de casa persona usuaria y podrán realizarse de manera presencial y no presencial, así como de forma individual o grupal y con el soporte de herramientas digitales, así como de los ajustes y apoyos que sean precisos en caso de discapacidad.

3. Los servicios de orientación serán desarrollados por los servicios públicos de empleo en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y se articularán de acuerdo con el instrumento de planificación de recursos humanos a que hace referencia la disposición adicional segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, promoviéndose la capacitación permanente del personal orientador para el adecuado desempeño de sus funciones. Además, los servicios de orientación podrán prestarse a través de la colaboración público-privada.

4. Los servicios de orientación comprenderán los siguientes servicios garantizados:

a) Elaboración de un perfil individualizado.
b) Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada.
c) Itinerario o plan personalizado.

5. Los servicios públicos de empleo promoverán la coordinación y cooperación fuera del Sistema Nacional de Empleo con otras Administraciones y agentes que presten servicios de orientación y asesoramiento para la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

Artículo 12. *Elaboración de un perfil individualizado.*

1. El Servicio Público de Empleo competente elaborará un perfil individualizado de la persona usuaria que permita su evaluación, con el apoyo, entre otros elementos, de evidencias estadísticas, para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño

bien de un itinerario personalizado formativo que contemple todas las opciones de los diferentes sistemas de formación, bien de un proceso de búsqueda activa de empleo o de un emprendimiento adecuado.

2. La elaboración del perfil individualizado se realizará mediante el diagnóstico de la situación de partida de la persona usuaria, que comprenderá una atención personalizada, para identificar sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, sus intereses, su situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.

El diagnóstico resumirá la valoración realizada, destacando los factores personales y profesionales que posicionan favorablemente a la persona usuaria en la consecución de su objetivo profesional, así como sus principales obstáculos de acceso al empleo o de consecución de aquel, incluidas las posibles desigualdades que pudiera sufrir por razón de género, pertenencia a colectivos de atención prioritaria u otro condicionante sociocultural.

3. Las personas demandantes de los servicios de empleo dispondrán de su evaluación derivada de su perfil individualizado en el plazo de tres meses desde la solicitud del servicio de orientación. Este plazo podrá ampliarse en un mes cuando existan razones excepcionales sobrevenidas como consecuencia de la estacionalidad.

4. En la elaboración del perfil individualizado se tendrá en cuenta el sistema mixto de perfilado previsto en el artículo 36 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, sustentado en el uso de herramientas tecnológicas de apoyo a la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, en las evidencias estadísticas y en el análisis del mercado de trabajo, que siempre podrán ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado de cada persona demandante de servicios.

5. El servicio previsto en este artículo finalizará con la identificación del perfil de la persona atendida y la valoración de su empleabilidad. Esta valoración considerará, en su caso, la pertenencia a colectivos con mayores dificultades para acceder al empleo, pudiendo mostrar una medida de la intensidad de esas dificultades.

Artículo 13. *Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada.*

1. Los servicios públicos de empleo prestarán un servicio de tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre el sistema de educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo. Esta tutorización estará libre de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, lengua y origen nacional o étnico, y prestará atención a las necesidades específicas de las distintas etapas vitales, en particular aquellas que producen mayor alejamiento del mercado laboral, como la maternidad y el cuidado de personas menores o mayores o las causadas por la situación socio sanitaria de las personas y/o de los tratamientos prescritos a las mismas.

2. La tutorización permitirá identificar a la persona profesional que acompañará a la persona demandante de empleo, en la recepción de servicios que en mayor medida fomenten su empleabilidad.

La persona tutora ofrecerá un servicio integral a la persona demandante de empleo, a fin de facilitarle la información y asesoramiento necesarios para la definición de su currículo, el manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, la situación del mercado, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa y cuantas funciones de apoyo individual y personalizado sean precisas. Realizará, asimismo, un seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona usuaria vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario y que determinarán, en su caso, su revisión.

3. El asesoramiento técnico continuado contendrá uno o varios de los siguientes servicios:

a) Asesoramiento técnico sobre situación del mercado de trabajo, perfiles profesionales que requieren las empresas, programas o actuaciones de políticas activas de empleo y

servicios del Sistema Nacional de Empleo. Consiste en la comunicación sobre los datos o circunstancias relativas al mercado de trabajo y los programas o actuaciones de políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo o de mantenimiento del empleo y la promoción profesional de la persona tutorizada, incluida la información acerca de los servicios de empleo garantizados y los métodos de acceso a los mismos.

Este servicio incluirá la información relativa al ámbito expreso de búsqueda de empleo de la persona interesada, pudiendo abarcar el marco del empleo público o privado, así como el geográfico, tanto del municipio o de la comunidad autónoma de residencia, de otras comunidades autónomas, del ámbito estatal, como las oportunidades de empleo en Europa a través de la Red EURES y las ayudas a la movilidad para ciudadanas y ciudadanos europeos.

b) Asesoramiento técnico sobre la oferta formativa de los sistemas de formación existentes, programas de activación para el empleo ajustados a sus necesidades y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia u otras vías formales o informales de formación. Comprende las actuaciones de asesoramiento especializado, a la persona orientada sobre los requerimientos formativos, del mercado laboral, para el desempeño de la ocupación, u ocupaciones relacionadas entre sí, que constituye su objetivo profesional y la aportación de instrumentos de análisis de la evolución de esos requisitos formativos que permitan el continuo autodiagnóstico de posibles brechas, presentes o futuras, entre las competencias adquiridas y las comúnmente requeridas por las personas empleadoras, para posibilitar su adecuada cualificación o recualificación.

Este servicio incluirá la provisión de información sobre la formación específica disponible en cualquiera de los sistemas, en el momento del asesoramiento, que incluyan acciones formativas cuya superación permita la adquisición efectiva, o el incremento sensible, de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción o de mantenimiento del empleo y la promoción profesional de la persona asesorada. La información suministrada será aquella que, en función del perfil de la persona demandante de empleo, mejor atienda, tanto a completar las lagunas competenciales detectadas en el proceso de diagnóstico, como a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo y, de ser adecuado, tendrá como base la posibilidad de realizar itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a sus necesidades y a las del mercado laboral.

c) Asesoramiento en la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo. Incluirá la provisión de información y el entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena adaptados al perfil profesional de la persona asesorada, incluyendo el acceso a los medios de autoevaluación de competencias profesionales, detección de posibles lagunas curriculares, así como las fórmulas de acceso a los medios y servicios para su cobertura. Contendrá información sobre el uso de medios telemáticos para la búsqueda de empleo y el uso de redes sociales.

La información suministrada contemplará los medios y técnicas de búsqueda y acceso a la oferta de empleo privada y las convocatorias, bolsas y programas de empleo públicos. En su caso, podrá incluir información básica sobre autoempleo y emprendimiento colectivo o la derivación a un servicio especializado de asesoramiento en la materia.

d) Asesoramiento y apoyo técnico para la definición del currículo, que reflejará el perfil de la persona asesorada en términos de competencias.

Este servicio comprenderá la provisión de información y entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la elaboración del historial profesional sobre el que construir cada uno de los currículos con los que concurrir a cada oferta concreta, así como las técnicas de adaptación de las competencias a los requerimientos de la oferta de empleo.

e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, conforme a lo previsto en la subsección 4.ª.

Artículo 14. *Itinerario o plan de actuación.*

1. Los servicios públicos de empleo diseñarán un itinerario o plan personalizado adecuado al perfil de la persona demandante de los servicios de empleo, que detallará las

principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad de la persona usuaria, e incluirá información específica sobre la formación específica disponible en los distintos sistemas de formación teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.

El citado diseño se apoyará en el catálogo de instrumentos de empleabilidad, conforme al artículo 37 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

2. El Itinerario o plan personalizado tendrá por objeto el desarrollo planificado de las acciones a emprender y servicios a recibir que, en función del diagnóstico inicial, conducen a la consecución de los objetivos profesionales de la persona usuaria del servicio y que se compromete a realizar. Requerirá el acompañamiento del tutor o tutora de empleo para las personas demandantes de servicios de empleo que han sido perfiladas, ya sea puntual o continuado en el tiempo, mediante la aportación de información sistematizada y relevante que permita a la persona asesorada alcanzar un mayor conocimiento sobre sus capacidades e intereses y definir y alcanzar con más seguridad sus objetivos.

3. El itinerario o plan personalizado de actuación se elaborará por el servicio de empleo, con la colaboración de la persona usuaria para facilitar su acceso al empleo, exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria y prestará especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, lengua y origen nacional o étnico. Su elaboración, al menos, deberá incorporar:

a) La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria o, en su caso, para su formación continuada y actualización permanente para adaptarse a las necesidades de transformación productiva o a los cambios paulatinos en la forma de trabajo y a las exigencias de nuevas competencias, teniendo en cuenta la formación específica disponible en cualquiera de los sistemas.

b) La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder la persona demandante de servicios de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.

c) La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación corresponsable, la persona usuaria quedará comprometida a realizar.

4. La temporalidad e intensidad del itinerario se establecerán de acuerdo con las necesidades y objetivos previamente identificados durante el diagnóstico de empleabilidad y los servicios recomendados y acordados.

5. Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil como persona usuaria y previa petición de esta persona o, en su caso, de la tutora.

Las actividades a desarrollar en el plan personalizado se consensuarán con la persona usuaria, siendo requisito imprescindible la formalización del acuerdo de actividad regulado en el capítulo V.

La realización con éxito de la acción comprometida por parte de la persona usuaria supone cumplir un hito en su plan personalizado, que lo hace susceptible de modificación en función de la mejora alcanzada en su empleabilidad.

6. El plan de actuación se adaptará a las modificaciones que se produzcan en la empleabilidad de la persona usuaria durante el desarrollo de las actividades y servicios previstos en el itinerario.

7. En función de las competencias técnico-profesionales, transversales y personales de la persona demandante, así como de los factores socioculturales, geográficos y laborales, el proceso se llevará a cabo en momentos o fases sucesivas, incluyendo una primera fase de acogida e información, una fase de formulación o reformulación de objetivos profesionales y

de adecuación de estos objetivos a las medidas y programas de apoyo activo al empleo y una fase de diseño de itinerario o plan personalizado. Se procurará estimular la orientación de objetivos hacia sectores con alto grado de empleabilidad o con cierto grado de diversificación y, en la atención a mujeres, se evitarán las visiones estereotipadas de las ocupaciones, garantizando la visibilidad de las mujeres.

Subsección 2.ª Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas

Artículo 15. *Objeto y finalidad.*

1. Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras tienen por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes de terceros países en el marco de los acuerdos que se establezcan en el ámbito nacional o comunitario. Además, podrán localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar información a las empresas y entidades empleadoras sobre posibles personas candidatas apropiados a sus necesidades, y a las trabajadoras y trabajadores el acceso a la información sobre las ofertas de empleo disponibles y más adecuadas a su perfil.

Podrán ser usuarias de estos servicios las personas, empresas y demás entidades empleadoras públicas o privadas con capacidad para contratar, independientemente de su forma jurídica. El acceso a la actividad será a instancias de la empresa o del personal técnico del servicio público de empleo.

Además, estos servicios facilitarán información sobre las modalidades de contratación, incentivos y requisitos sobre la tramitación de las ayudas.

2. Cuando se considere adecuado para alcanzar los objetivos, las actividades de estos servicios podrán desarrollarse mediante la colaboración público-pública, atendiendo especialmente a la dimensión local de la política de empleo, o público-privada, que podrá acordarse con entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, a través de acuerdos marco de vigencia máxima cuatrienal, entre otras formas de colaboración.

3. Para el desarrollo de cualquiera de los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento, se precisa que la empresa esté dada de alta en el SISPE y en caso de no estarlo, se procederá a su registro.

4. Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas comprenderán, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes, los servicios que a continuación se relacionan:

a) Gestión de las ofertas de empleo.
b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
c) Prospección y captación de ofertas de empleo.
d) Identificación de las necesidades de las empresas.
e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones.
f) Apoyo en los procesos de recolocación.
g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

Artículo 16. *Gestión de las ofertas de empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo gestionarán las ofertas de empleo presentadas ante los mismos y su casación con las personas demandantes de empleo, de acuerdo con su perfil profesional y sus competencias profesionales, en el plazo de ocho días. Asimismo, verificarán el cumplimiento de la obligación de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo de aceptar la colocación adecuada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 299.1.f) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. Este servicio incluirá también la actividad de difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles a través del Portal Único de Empleo o soporte acordado vigente, así como la información a requerimiento, de las ofertas de empleo disponibles.

3. Podrán ser usuarias de las actividades previstas en este artículo las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas y demás entidades con capacidad para contratar, que ofrezcan puestos de trabajo para su gestión, cualquiera que sea su forma jurídica y el ámbito geográfico de la oferta de empleo.

4. La persona responsable de la empresa usuaria, describirá en la forma más detallada posible, el número y las características del puesto de trabajo y las funciones a desempeñar, el perfil profesional que deben tener las candidaturas en relación con la ocupación y nivel profesional, las competencias profesionales, experiencia, nivel formativo, titulaciones y otras que considere relevantes, contando para ello con el apoyo de los servicios públicos de empleo, a través de personal cualificado para la gestión de ofertas de empleo, que además será el responsable de garantizar que la oferta de empleo cumple con la legislación vigente. El Servicio Público de Empleo competente no gestionará la oferta, si esta no cumple dicha legislación sin perjuicio de dar traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La empresa podrá también indicar si tiene preferencia por candidaturas de personas con discapacidad u otro tipo de colectivo de atención prioritaria.

Igualmente, la empresa aportará la siguiente información relativa a las condiciones laborales: tipo de contrato, jornada, horario, salario y cualquier otra que se considere de interés para una mejor gestión de la oferta de empleo. Cuando sea necesario, el Servicio Público de Empleo podrá solicitar información adicional en relación con esta gestión.

5. La empresa y el Servicio Público de Empleo podrán acordar un procedimiento y el grado de intermediación deseado en relación con la publicidad de la oferta de empleo, el número de candidaturas, el envío directo, previo contacto, de las personas candidatas, o de sus currículos, la preselección o selección técnica de personas candidatas y los compromisos recíprocos por ambas partes, especialmente en lo que se refiera a las candidaturas enviadas y al cierre de la oferta de empleo. En este sentido, podrá establecerse un acuerdo de corresponsabilidad con las empresas usuarias del servicio, donde se refleje las obligaciones de estas con los servicios públicos de empleo, en cuanto a las condiciones de uso de este servicio, especialmente en lo relativo a la aportación de información requerida por el Servicio Público de Empleo durante las fases de registro, seguimiento y cierre de dichas ofertas. Se podrá, asimismo, finalizar la gestión de la oferta si la empresa desiste tácitamente de su gestión.

6. Una vez definidas las características del puesto y funciones a desempeñar, así como el perfil de las personas candidatas y las condiciones laborales, se identificará a la persona de la empresa responsable de la oferta de empleo, a la persona responsable de su gestión y el medio de contacto preferente y los modos de contactar.

Con esta información se procederá al registro de la oferta de empleo en SISPE y después al sondeo y preselección de las personas demandantes de empleo que cumplan con el perfil profesional, realizando esta gestión en función del grado de intermediación acordado con la empresa, que podrá consistir en el envío directo de personas candidatas o de sus currículos, en la preselección por el servicio público de empleo o en la realización de pruebas de selección técnica cuando así lo requiera el puesto de trabajo.

7. El Servicio Público de Empleo competente realizará el seguimiento de las personas seleccionadas para conocer el resultado de las que han sido contratadas o rechazadas, motivado individualmente, así como las que no se han presentado. Se podrá concluir la oferta si la empresa no devuelve los resultados de dicha gestión.

8. Concluida la gestión, el Servicio Público de Empleo procederá al cierre de la oferta, ofrecerá al empresario otros servicios de la Cartera y derivará, si procede, a las personas candidatas no seleccionadas o que hayan rechazado dicha oferta, para ofrecerles otras actividades que puedan mejorar su empleabilidad.

Artículo 17. *Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.*

1. Los servicios públicos de empleo prestarán información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma. Estos servicios comprenderán la asistencia cualificada para las personas, empresas y demás entidades empleadoras en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información y difusión acerca de las medidas de políticas activas de empleo, y los instrumentos disponibles de apoyo a la

contratación e inserción vigentes en cada momento, así como de las iniciativas de formación en el trabajo para la cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

En particular, los servicios públicos de empleo, previa solicitud, arbitrarán las medidas necesarias con el fin de informar a las personas, empresas y demás entidades empleadoras que lo soliciten sobre las personas trabajadoras desempleadas u ocupadas incluidas en programas o actuaciones específicas que comporten incentivos económicos a las empresas que los contraten.

2. Podrán ser usuarias de este servicio las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas y demás entidades con capacidad para contratar. El acceso a este servicio podrá ser solicitado a instancias tanto de la persona, empresa o entidad empleadora, como del servicio público de empleo.

3. La modalidad de la prestación podrá ser presencial, no presencial, a través de medios técnicos o tecnológicos no presenciales dispuestos a tal efecto, y mixta.

4. Previo al inicio de la gestión, los servicios públicos de empleo recabarán información de la empresa que va a participar en la actividad. En el caso de las personas trabajadoras demandantes de servicios de empleo, obtendrán información relativa a su perfil profesional.

5. El Servicio Público de Empleo informará a las personas, empresas y entidades usuarias sobre los contratos vigentes en la legislación laboral que mejor se ajusten a sus necesidades, así como sobre los incentivos y medidas de fomento de la contratación existentes, en especial para la contratación de personas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria. También ofrecerá a las empresas, si procede, otras actividades de la Cartera Común de Servicios, especialmente la prospección e identificación de necesidades y la gestión de ofertas de empleo, así como sobre las iniciativas de formación en el trabajo en las que pueden participar. Igualmente informará del procedimiento establecido para la contratación en el exterior en relación con las ocupaciones de difícil cobertura.

Asimismo, informará y asesorará a las empresas de más de cincuenta personas empleadas sobre la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad, la autorización de excepcionalidad y las medidas alternativas. También realizará la gestión de sensibilización a las empresas acerca de la implantación de planes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres eliminando en el ámbito laboral toda discriminación posible.

Respecto de las personas demandantes, el Servicio Público de Empleo les ofrecerá, si procede, actividades de la Cartera Común de Servicios que puedan mejorar su posicionamiento en el mercado de trabajo.

Artículo 18. *Prospección y captación de ofertas de empleo.*

1. La prospección y captación de ofertas de empleo comprenderá la detección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de los perfiles profesionales requeridos, que permitirá una adecuada planificación de la formación que se precisa. Se llevará a cabo entre otros medios, mediante visitas a empresas, a través de la interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales y corporaciones locales así como mediante la elaboración y consulta de estudios y trabajos técnicos.

2. La captación de ofertas de empleo no gestionadas por los servicios públicos de empleo comprenderá actuaciones de relación estrecha con las empresas empleadoras, en especial con las pequeñas y medianas empresas, a fin de promover que surjan ofertas de empleo, incluidas las que no estén siendo gestionadas por los servicios públicos de empleo.

3. Podrán ser usuarias de este servicio las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas con capacidad para contratar. El acceso al servicio se realizará a instancias de la empresa o del servicio público de empleo.

4. Previo a su inicio, el Servicio Público de Empleo recabará información de la empresa que va a participar en el mismo. Cuando el servicio se lleve a cabo a instancias del Servicio Público de Empleo, deberá tener en cuenta si la prospección será para puestos de trabajo en general o para personas con dificultades de inserción u otros colectivos.

Deberá obtener información sobre las necesidades reales de la empresa y las dificultades que tiene para cubrir los puestos de trabajo, ayudando a la empresa a conocer sus necesidades potenciales, informando al empresario de la posibilidad de cubrir esas

vacantes a través de la casación con demandantes de empleo que se adecuen a sus necesidades o ayudando a la empresa a redefinir el perfil profesional de las personas candidatas en el caso de ofertas de difícil cobertura, acordando previamente el procedimiento y el grado de intermediación deseado. Estas ofertas captadas serán identificadas como tales en el SISPE, procediendo a actuar según lo descrito en la actividad de Gestión de Ofertas de Empleo.

Artículo 19. *Identificación de las necesidades de las empresas.*

1. Los servicios públicos de empleo identificarán las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes, como a perfiles profesionales requeridos que sirvan para el adecuado diseño de las ofertas formativas de todos los sistemas de formación a lo largo de la vida, en función del carácter de dichos perfiles profesionales.

La identificación de las necesidades de las empresas y demás entidades empleadoras, públicas o privadas, de cualquier tamaño y régimen jurídico, se basa en la prospección, captación e identificación de las ofertas de empleo potenciales y de los perfiles profesionales requeridos por la empresa. La identificación se realizará, entre otros, mediante visitas a empresas y contactos con las empresas y entidades empleadoras, por vía presencial, telemática o telefónica o mixta. Tendrá carácter público y abierto y estará a disposición de todas las administraciones responsables de las diversas ofertas de formación a lo largo de la vida. Esta identificación de las necesidades se realizará en colaboración con el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

2. Para disponer de una información adecuada, este servicio mantendrá una interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales, corporaciones locales, colegios profesionales, agencias de desarrollo local, y demás entidades del mercado de trabajo. Además, consultará estudios especializados y trabajos técnicos sobre la situación del mercado de trabajo.

También comprenderá la captación y difusión de ofertas de empleo no gestionadas por los servicios autonómicos, para promover que surjan nuevas ofertas de empleo, dando a conocer directamente a las empresas o a través de sus asesores o gestores, los servicios públicos de empleo.

3. Este servicio garantizado identificará los sectores de actividad económica con mejores perspectivas de empleo, los emergentes, los puestos de trabajo demandados, los perfiles profesionales requeridos y las necesidades de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

4. Podrán ser usuarias de este servicio tanto las empresas, independientemente de su forma jurídica, como profesionales que, en el ejercicio de su actividad, realicen comunicaciones y ostenten la representación de empresas en cuyo nombre actúan.

5. El acceso al servicio se realizará a instancia de la empresa o del servicio público de empleo correspondiente.

6. La información recabada permitirá conocer las dificultades que tienen las empresas para la cobertura de sus puestos de trabajo actuales y anticipar la detección de necesidades latentes o futuras, en particular las derivadas del relevo generacional, las transiciones hacia el envejecimiento activo y las transiciones digital y de la sostenibilidad. Los servicios públicos de empleo ofrecerán así información y/o asesoramiento para la cobertura de vacantes, incluyendo las de difícil cobertura, facilitando el contacto con las personas trabajadoras más adecuadas a los perfiles requeridos, acordando previamente el procedimiento y grado de intermediación deseado.

Además, esta información facilitará la planificación de la formación necesaria para dar cobertura a las necesidades de las personas trabajadoras.

7. Estas ofertas captadas se identificarán como tales en el SISPE, actuando según lo descrito en el artículo 16 respecto de la gestión de ofertas de empleo.

Artículo 20. *Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones.*

1. Los servicios públicos de empleo proporcionarán información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios, que

comprenderá todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.

2. Podrán ser usuarias de este servicio tanto las empresas, independientemente de su forma jurídica, como profesionales que, en el ejercicio de su actividad, realicen comunicaciones y ostenten la representación de empresas en cuyo nombre actúan.

El acceso a la actividad se realizará a instancia de la empresa o del Servicio Público de Empleo correspondiente.

3. El Servicio Público de Empleo informará a las empresas de la obligación de comunicar el contenido de la contratación laboral ante los servicios públicos de empleo, pudiendo realizarse esta comunicación, con carácter general, a través de medios telemáticos.

Para realizar comunicaciones telemáticas de la contratación, la empresa deberá solicitar una autorización ante el Servicio Público de Empleo.

Artículo 21. *Apoyo a los procesos de recolocación.*

1. Los servicios públicos de empleo apoyarán en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente. El citado apoyo comprenderá el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los servicios públicos de empleo, de acuerdo con la legislación vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente.

Este servicio está destinado a la reinserción laboral de las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial, según lo establecido en el artículo 44 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

2. Podrán ser usuarias de este servicio:

a) Las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, en procesos de reestructuración. El acceso a la actividad se realizará a instancias de la empresa o del Servicio Público de Empleo.

b) Las personas trabajadoras afectadas por el proceso de reestructuración de su empresa.

3. El desarrollo de este servicio comprende actuaciones con la empresa y actuaciones con las personas trabajadoras afectadas.

Conjuntamente con la empresa, el personal técnico cualificado del Servicio Público de Empleo elaborará un plan de recolocación, que recogerá el número y la identificación de las personas a las que va dirigido.

El plan dirigido a las personas trabajadoras deberá contener, en su caso, medidas: de orientación para el empleo para realizar un diagnóstico individualizado y definir el perfil de las personas trabajadoras afectadas, de formación para mejorar sus competencias profesionales o adquirir otras nuevas en los sistemas de formación existentes, de atención personalizada para el asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo, y, de intermediación laboral. Asimismo, se elaborará un itinerario individual y personalizado de empleo, del que se hará un seguimiento por parte de la persona tutora responsable.

Artículo 22. *Información y asesoramiento sobre ofertas en el ámbito de la Unión Europea.*

1. Los servicios públicos de empleo proporcionarán información y asesoramiento a través de la Red EURES sobre las posibilidades de difusión de ofertas para su posible gestión en el ámbito de la Unión Europea, o en el de terceros países con los que se hayan establecido acuerdos de cooperación.

2. Este servicio será prestado por los miembros y socios de la Red EURES España, que a su vez forma parte de la red de cooperación entre servicios de empleo europeos EURES. Las empresas, instituciones, entidades, centros formativos, universidades, asociaciones profesionales o agencias de colocación, podrán ser ofertantes de empleo o solicitantes de servicios garantizados de información y asesoramiento.

3. Con el objeto de facilitar la atracción de talento desde otros países y el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la libre circulación de trabajadoras y trabajadores comunitarios, se garantizará el acceso, de las entidades empleadoras españolas como y de las personas demandantes de empleo a todos los servicios propios de

la Red EURES España, regulados y descritos en su propio reglamento y desarrollos posteriores.

4. Los servicios públicos de empleo garantizarán a las personas el acceso a la información, asesoramiento y apoyo al acceso al empleo dentro de la Unión Europea, así como a la información relevante sobre las condiciones de trabajo y vida en los diferentes países de la Red EURES, para aprovechar las oportunidades que ofrece el derecho de libre circulación de personas trabajadoras en la Unión Europea.

5. El servicio previsto en este artículo incluirá la difusión de ofertas de trabajo de empresas y entidades empleadoras españoles en Europa, a través de los sistemas informáticos de la Red EURES, así como la posibilidad de poner en marcha proyectos de movilidad circular en el ámbito europeo, procesos de intermediación y selección de personas candidatas con perfiles adecuados, gestión de programas de ayudas y apoyo financiero a la movilidad laboral, derivación de las empresas a los procesos de selección sectoriales, regionales, nacionales y ferias de empleo, información a personas demandantes de empleo sobre particularidades de los sectores económicos, requerimientos legales o culturales, así como otros aspectos ligados a la movilidad internacional.

Subsección 3.ª Servicios de formación en el trabajo

Artículo 23. *Objeto y finalidad.*

1. Los servicios de formación en el trabajo tienen por finalidad promover la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias complementarias no incluidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales, que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral o mejora de empleo, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo. La formación impartida, cuya oferta no podrá solaparse con la del sistema de formación profesional, colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.

2. En la prestación de estos servicios será fundamental la coordinación con los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, para el asesoramiento y gestión de las competencias de los perfiles profesionales acordes con los requerimientos del mercado laboral y del sistema productivo, así como con otros servicios competentes en materia de orientación. Deberá prestarse con un enfoque comprensible para los actores implicados, de anticipación a las necesidades de los sectores productivos y en base a itinerarios de formación que incidan en el desarrollo profesional y personal de las personas y contribuyan a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

3. Asimismo, la prestación de estos servicios requerirá mecanismos de detección permanente de las necesidades formativas de las empresas que configuran el tejido productivo, de tal forma que sea posible determinar el grado de ajuste entre las demandas del mercado laboral y las de las personas trabajadoras, así como el desarrollo de una oferta de formación en el trabajo adecuada y de calidad, el mantenimiento de sistemas de información integrados, que permitan actualizar el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, el Catálogo de Especialidades Formativas, un mapa de la programación formativa disponible en cada momento y del expediente laboral personalizado, así como los resultados de la gestión de la formación en el trabajo en el marco del SISPE.

4. Los servicios garantizados de formación en el trabajo, que se desarrollan en los artículos siguientes, incluirán:

a) Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias.

b) Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo.

c) Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo.

d) Otros servicios de formación en el trabajo.

5. El Catálogo de Especialidades Formativas recogerá todas las ofertas formativas de la formación en el trabajo, sin que las mismas puedan estar asociadas a cualificaciones

profesionales ni duplicadas con las contempladas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional del sistema de formación profesional.

6. La formación en el trabajo a que hacen referencia los servicios regulados en esta norma se rige por lo establecido en el artículo 33 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero y demás normativa de aplicación, de acuerdo con la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Artículo 24. *Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias.*

1. Los servicios públicos de empleo proporcionarán una formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias y contemplada en el Catálogo de Especialidades Formativas en los términos establecidos, que comprenderá las iniciativas que responden con eficacia al ejercicio del derecho a la formación y a las necesidades de adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias profesionales de las personas trabajadoras, así como a la mejora de la competitividad de las empresas. Cuando estas necesidades sean objeto de desarrollo por otras acciones formativas no dependientes de la formación en el trabajo, los servicios de empleo se coordinarán para la derivación de la persona usuaria a la oferta más idónea.

En todo caso, entre las iniciativas de formación en el trabajo se incluirán las siguientes: la formación programada por las empresas para sus trabajadoras y trabajadores, la oferta formativa no vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de las administraciones competentes para personas trabajadoras ocupadas, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, la oferta formativa no vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, ajenas y complementarias al sistema de formación profesional o universitario, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación, así como otras iniciativas de formación relativas a los permisos individuales de formación, a la formación en alternancia con el empleo a través de programas públicos mixtos de empleo y formación y del contrato formativo y a la formación del personal público, en el marco competencial de la formación en el trabajo.

Asimismo, se considerarán iniciativas de formación en el trabajo las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, cuando estas se refieren a ofertas formativas contempladas en el Catálogo de Especialidades Formativas de la formación en el trabajo, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes, así como otras iniciativas de formación en el trabajo.

Las iniciativas de formación en el trabajo podrán dirigirse a las personas trabajadoras autónomas y de la economía social, a las personas trabajadoras de pymes y microempresas y a las personas trabajadoras ocupadas que respondan a necesidades estratégicas vinculadas a cambios de modelos productivos más sostenibles, reconversión o reestructuración de sectores, nuevos perfiles profesionales, situaciones de crisis, transformaciones tecnológicas u otro tipo de necesidades sociales o económicas que se detecten en el marco de la planificación estratégica, prospección y detección de necesidades formativas, sin solapamientos con las necesidades cubiertas e incorporadas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

2. La programación deberá prever una formación en el trabajo adecuada, para facilitar a las personas usuarias la adquisición de competencias profesionales en función del perfil individualizado, de las necesidades de formación identificadas y de la cobertura de las competencias profesionales y de las competencias transversales para el empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas en esta materia a otros sistemas de formación.

3. Las ofertas de formación se desarrollarán en los términos previstos para las especialidades formativas en la normativa reguladora de la formación en el trabajo. En su caso, el proceso de selección de las personas participantes en las ofertas formativas

programadas, tanto del ámbito autonómico como estatal, los servicios públicos de empleo colaborarán con las entidades de formación facilitando una propuesta de personas preseleccionadas cuyo perfil individualizado se corresponda con la formación propuesta y que reúnan los requisitos de acceso a la formación y se ajusten a los criterios de prioridad establecidos.

4. El acceso a este servicio requiere que tanto las personas como las empresas y demás entidades empleadoras, cumplan con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación en función del tipo de iniciativa y tipología de programa formativo en el trabajo.

5. Previamente a la programación e impartición de la formación ofertada por las Administraciones públicas, será necesario tener en cuenta los resultados de la detección de necesidades formativas de las empresas, los sectores productivos y las personas, elaborando los instrumentos necesarios para su planificación, gestión y seguimiento.

6. La formación en el trabajo podrá impartirse mediante las modalidades presencial, incluida el aula virtual, teleformación o mediante el uso combinado de ambas. Se entenderá por formación impartida mediante el aula virtual aquella en la que el proceso de aprendizaje garantice, utilizando medios tecnológicos de carácter síncrono, una comunicación concurrente, directa, bidireccional y en tiempo real entre la persona formadora y las personas participantes en la acción formativa. El aula virtual, considerada en todo caso como formación presencial, podrá emplearse para desarrollar el proceso formativo en la impartición de la totalidad de la especialidad formativa, pero no será de aplicación para impartir aquellos contenidos o especialidades formativas que requieran la utilización de espacios, instalaciones y/o equipamiento para la adquisición o evaluación de destrezas prácticas que precisen la presencia física del alumnado.

7. Podrán impartir formación en el trabajo:

a) Entidades de formación y empresas públicas o privadas, inscritas en el registro estatal de entidades de formación en el trabajo correspondiente o agrupaciones por ellas constituidas, que cuenten con los recursos adecuados para impartir las iniciativas de formación en el trabajo.

b) Empresas que desarrollen acciones formativas de formación en el trabajo para las propias personas trabajadoras de la empresa, así como para su grupo de empresas. Cuando formen a personas desempleadas será, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación con las entidades, empresas o agrupaciones previstas en la letra a).

c) Las administraciones públicas competentes en materia de formación en el trabajo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación, que deberán estar inscritos en el registro correspondiente, o bien mediante convenios o conciertos con universidades y con entidades, empresas o agrupaciones de las previstas en la letra a).

Artículo 25. *Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo.*

1. La inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo en el ámbito laboral, comprenderá el sistema de inscripción y publicidad de los centros y entidades de formación, la gestión de los registros de las administraciones competentes, así como la interconexión de éstos con el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa reguladora.

Para acceder a este servicio es necesario cumplir con los requisitos especificados en la normativa reguladora de la inscripción de centros y entidades de formación en el Trabajo.

Dicha inscripción tendrá como referente un Catálogo de Especialidades Formativas que permita un diseño de programas participativo, ágil y de calidad para dar respuesta, en el marco de la formación en el trabajo, a las necesidades emergentes tanto sectoriales, territoriales, como de otro tipo para la mejora de la empleabilidad de las personas y de la competitividad de las empresas y entidades participantes.

2. La inscripción de centros y entidades de formación conlleva el registro de las declaraciones responsables de inscripción presentadas por los centros y entidades de formación, la comprobación del cumplimiento de los requisitos para la inscripción de oficio del centro o entidad de formación en el registro habilitado por la Administración pública

competente, en el caso de que ésta disponga de registro propio, que estará coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, así como de la difusión y publicidad de los centros y entidades de formación inscritos en las diferentes especialidades formativas. También, implica la gestión de las propuestas de altas, bajas y modificaciones de las especialidades formativas en el Catálogo de Especialidades Formativas, la gestión de quejas y sugerencias de los centros y entidades de formación y la elaboración de la normativa reguladora complementaria.

Artículo 26. *Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo.*

1. El control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo comprenderá todas las actuaciones sobre cualquiera de las iniciativas y modalidades de impartición que realicen los servicios públicos de empleo en el ámbito del artículo 23.5. Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa de acuerdo con lo que determine cada Administración competente. Se promoverá la sistematización y agregación de los resultados de las referidas actuaciones para su incorporación en los correspondientes Planes anuales de seguimiento y en los Planes anuales de evaluación del conjunto del sistema de formación en el trabajo. Asimismo, se promoverán los sistemas de certificación de la calidad.

2. Las actuaciones de seguimiento requerirán de una organización previa en la que se identifique las acciones de formación en el trabajo objeto de control y seguimiento, los recursos humanos implicados y el calendario de actuaciones. El control y seguimiento sobre la muestra de acciones formativas seleccionadas podrá incluir la presentación de documentos que acrediten la realización de la formación de acuerdo con los requisitos establecidos y visitas «in situ» a las entidades de formación orientadas a la comprobación del cumplimiento de los requisitos. En la modalidad de teleformación las visitas *in situ* se realizarán, en su caso, en las sesiones presenciales de la acción formativa y el seguimiento y control de carácter telemático se realizará a través del servicio web o de la plataforma virtual de formación. El seguimiento telefónico o por otros medios, podrá utilizarse para verificar el desarrollo de la acción formativa.

Asimismo, el control y seguimiento de la formación se realizará desde la comunicación de inicio hasta la finalización de la misma, incluirá la evaluación de los resultados de la formación y velará por la calidad de la formación que se imparta, estableciendo indicadores objetivos y medibles de forma que se garantice el acceso de la persona trabajadora a una formación de calidad que mejore su vida profesional y personal.

3. Una vez finalizada la ejecución de la acción formativa, se podrán realizar actuaciones adicionales de comprobación de la documentación que han de aportar las entidades de formación sobre la ejecución y resultados de la acción y justificación de los costes de formación.

4. Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción de la normativa reguladora de la formación en el trabajo.

En el desarrollo de este servicio se colaborará con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los casos que proceda.

Artículo 27. *Otros servicios de formación en el trabajo.*

Además de los servicios referidos en los artículos anteriores, los servicios de formación en el trabajo incluirán:

a) El mantenimiento y actualización del historial formativo en el trabajo de la persona trabajadora, reflejado en el expediente laboral personalizado único regulado en el artículo 42. En caso de que la persona trabajadora hubiera realizado acciones formativas en otros sistemas de formación, el Servicio Público de Empleo Estatal se coordinará impulsará la coordinación con las administraciones competentes en la gestión de los mismos para completar los datos formativos.

b) La gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación; en particular, la gestión de los programas e instrumentos que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

Subsección 4.ª Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local

Artículo 28. *Objeto y finalidad.*

1. Los servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local tienen por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo de las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas según su perfil y competencias, brindando apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida una auditoría de viabilidad.

2. Estos servicios implican información y apoyo cualificado y se prestarán con especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y la dinamización del desarrollo económico local, con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres, jóvenes menores de treinta años y a municipios en riesgo de despoblación.

3. Las personas usuarias de los servicios públicos de empleo podrán acceder a estos servicios, que les facilitarán la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento mediante un acompañamiento en los procesos vinculados. Para ello los servicios públicos de empleo proporcionarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular las Agencias de Desarrollo Local, para prestar asesoramiento y acompañamiento a las nuevas personas autónomas y emprendedoras, incluidos los proyectos que se desarrollen en el ámbito de la Economía Social.

Artículo 29. *Descripción de los servicios.*

Los servicios garantizados de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local incluirán los siguientes servicios:

a) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. Comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a las personas usuarias interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a las personas emprendedoras que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación. Asimismo, se facilitará la formación en habilidades de gestión que permitan la puesta en marcha y el mantenimiento de la actividad emprendedora para poder contribuir a su pervivencia y viabilidad futura.

b) Fomento de la economía social. Comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

c) Dinamización del desarrollo económico local. Comprenderá las actuaciones de diagnosis, diseño, programación y ejecución de proyectos integrados de dinamización del desarrollo económico local especialmente a iniciativa de las corporaciones locales para el aprovechamiento del potencial endógeno territorial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, especialmente el establecimiento, por los servicios públicos de empleo, de mecanismos de colaboración con las entidades locales y la promoción de procesos de concertación territorial.

d) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo. Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de las ayudas e incentivos vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.

e) Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación: Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de los que puedan beneficiarse las personas emprendedoras, en particular las personas trabajadoras autónomas y las

entidades de la Economía Social, mediante la puesta a disposición en la sede electrónica de cada Servicio Público de Empleo de todos los trámites.

Además, los servicios previstos en este artículo requerirán, con anterioridad a su prestación, la verificación de los datos de las personas y los servicios recibidos por las mismas. Asimismo, el registro como persona usuaria, si no lo estuviera, en el SISPE. Los servicios públicos de empleo competentes podrán determinar cualesquiera otras actuaciones preparatorias adicionales a las anteriores en su marco competencial.

Artículo 30. *Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.*

1. El acceso al asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento requerirá, como mínimo, ser persona demandante de empleo y/o solicitante de servicios en esta actividad, sin perjuicio de otros requisitos adicionales que pudieran establecer los servicios públicos de empleo competentes.

2. El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento se prestará a las personas usuarias, de manera presencial o a través de medios electrónicos y contará, al menos, con las siguientes actividades:

a) Información y orientación sobre el proceso de emprender.

b) Preparación para el emprendimiento colectivo, para proyectos de más de una persona usuaria.

c) Análisis de la idea y visión de negocio, del modelo de negocio, y del plan económico y financiero.

3. En relación con la modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos colaborarán para llevar a cabo el adecuado acompañamiento de la iniciativa emprendedora, contando con todos los recursos que a este efecto cuente el territorio.

Artículo 31. *Fomento de la economía social.*

El servicio de fomento de la economía social consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial, o a través de medios electrónicos y contará, al menos con las siguientes actividades:

a) Información y orientación sobre el proceso de emprender.

b) Preparación para el emprendimiento y para la gestión de proyectos de economía social.

c) Análisis de la idea y visión de negocio, del modelo de negocio y del plan económico y financiero.

Artículo 32. *Dinamización del desarrollo económico local.*

El servicio de dinamización del desarrollo económico local tendrá como objetivo el impulso de proyectos integrados, así como el apoyo a las iniciativas surgidas desde los territorios orientadas a la diagnosis, planificación y ejecución de actuaciones de desarrollo económico local que permitan intervenir de forma integrada desde todos los recursos habilitados sobre los tejidos productivos locales y sus mercados de trabajo. Los servicios públicos de empleo analizarán en coordinación con las entidades locales y cualquier otro recurso disponible, la posibilidad de potenciar iniciativas específicas que tengan como objetivo la dinamización de proyectos de ámbito local.

Artículo 33. *Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.*

El servicio de asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial o a través de medios electrónicos y contará, al menos, con las siguientes actividades:

a) Analizar las necesidades de la persona usuaria para identificar la información requerida.

b) Dar respuesta a la persona usuaria, presencial y/o telemáticamente, sobre la información requerida, ofreciendo apoyo a la tramitación de las ayudas si lo solicita.

Artículo 34. *Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.*

El servicio de asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial, o a través de medios electrónicos y contará, al menos con las siguientes actividades:

a) Analizar las necesidades de la persona usuaria para identificar la información requerida.
b) Dar respuesta a la persona usuaria, presencial y/o telemáticamente, sobre la información requerida, ofreciendo apoyo a la tramitación de los incentivos a la contratación.

Sección 2.ª Carteras de servicios de los servicios públicos de empleo

Artículo 35. *Servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común.*

1. Los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas carteras de servicios, que incluirán, en todo caso, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual debe garantizarse a todas las personas, empresas y entidades usuarias, en el marco de competencias de la política de empleo.
2. Los servicios públicos de empleo podrán incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contemplados en la Cartera Común. Estos servicios complementarios deberán cumplir los principios de la prestación de servicios establecidos en el artículo 4 y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, sin contemplar actuaciones que desarrollen en ámbitos ajenos a la política de empleo.
3. Las comunidades autónomas comunicarán al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del sistema de información que se determine, los servicios complementarios aprobados por sus servicios públicos de empleo no contemplados en la Cartera Común, así como sus modificaciones y actualizaciones. Estos servicios complementarios se incluirán como servicios propios en los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno.

Sección 3.ª Compromisos de las personas, empresas y entidades usuarias de los servicios de empleo

Artículo 36. *Compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo.*

Las personas demandantes de los servicios de empleo están sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la elaboración del perfil individualizado de la persona usuaria, las recomendaciones para la mejora de su empleabilidad y el diseño de un itinerario personalizado con las posibles opciones de los sistemas de formación existentes o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. A tal efecto, la persona usuaria deberá facilitar la documentación e información que se le requiera, en los términos señalados en el artículo 58.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.
b) Desarrollar, salvo causa justificada, las actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado relativas, entre otras, a actuaciones de búsqueda activa de empleo, acciones de formación y/o derivación a procedimientos de acreditación de experiencia laboral en el marco del Sistema de Formación Profesional adecuadas para la mejora de sus competencias y cualificación profesional o, en su caso, para su formación continuada y actualización.
c) Cumplir, salvo causa justificada, con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.

d) Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas por el itinerario o plan personalizado, así como a través del desarrollo de otras iniciativas individuales reveladoras de tal actitud.

e) Informar de cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes.

f) Aceptar ofertas de empleo adecuadas. Si la persona usuaria es beneficiaria de prestación por desempleo, en el acuerdo de actividad se comprometerá a buscar activamente empleo, comparecer a las ofertas de empleo remitidas, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

Artículo 37. *Compromisos de las personas, empresas y demás entidades empleadoras.*

Las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, para poder acceder a los servicios de la Cartera Común, estarán sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas en el trabajo.

b) Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los siguientes términos:

1.º Las empresas usuarias, en virtud de la atención recibida adquirirán el compromiso de comunicar sus puestos vacantes a su Servicio Público de Empleo, que utilizará esta información para prestar una correcta atención a las empresas, así como para facilitar el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, y de las dificultades que presente la cobertura de estas vacantes.

2.º El SISPE incorporará los datos de los puestos vacantes referidos en el presente artículo, así como los de todos aquellos puestos vacantes captados por los servicios públicos de empleo en el desarrollo de su actividad.

c) Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Prestación de los servicios de la Cartera Común y garantía de servicios instrumentales

Sección 1.ª Prestación de los servicios de la Cartera Común

Artículo 38. *Prestación y difusión de los servicios.*

1. Los servicios públicos de empleo prestarán los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias directamente, a través de sus propios medios, o bien a través de entidades colaboradoras habilitadas para ello.

En la prestación de servicios se procurará la cooperación entre agentes públicos y privados y con los interlocutores sociales y otras entidades colaboradoras. En particular, los servicios públicos de empleo promoverán la colaboración con las agencias de colocación a las que se refieren los artículos 42 y siguientes de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

2. La prestación de los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias podrá realizarse de manera presencial, personalizada e inclusiva, a través de las oficinas públicas de empleo y de sus entidades colaboradoras, o a través de medios electrónicos y digitales. En todo caso se ofrecerá una cartera digital de servicios, como alternativa adicional y accesoria a la atención presencial a la que se refiere el artículo 41.c).

3. La asignación de estos servicios estará asistida por el análisis de datos y las evidencias estadísticas que muestren su impacto y efectividad en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

4. Los servicios públicos de empleo darán difusión de su cartera de servicios en todas las oficinas de atención a personas, empresas y entidades usuarias y a través de sus respectivos sitios web, y otros medios de comunicación, informándoles de sus derechos en relación con la misma. Asimismo, podrán establecer un sistema de quejas y sugerencias en relación con la provisión de los servicios incluidos en la citada cartera.

Artículo 39. *Actuaciones de activación de las personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones por desempleo.*

1. Los servicios públicos de empleo garantizarán la participación de las personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones por desempleo en los servicios de la Cartera Común y los servicios complementarios, mediante las siguientes actuaciones:

a) La inscripción como demandantes de empleo de las personas solicitantes de prestaciones por desempleo con anterioridad a la presentación de la solicitud y, en todo caso, en la misma fecha de la misma. Los servicios públicos de empleo promoverán que la inscripción solicitada se realice dentro de los plazos establecidos para la solicitud de las prestaciones.

b) Elaboración de un itinerario o plan personalizado para el empleo que incluirá, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada y de la determinación del perfil, las actuaciones necesarias para mejorar la empleabilidad de la persona beneficiaria, incluyendo actuaciones de búsqueda activa de empleo.

c) Asesoramiento y acompañamiento en la realización de las actividades de la Cartera Común de Servicios, o de servicios complementarios especificadas en el itinerario o plan personalizado, incluyendo su seguimiento y evaluación y el acompañamiento para el cumplimiento del acuerdo de actividad.

2. Asimismo, los servicios públicos de empleo facilitarán a las personas perceptoras de prestaciones que hayan suscrito el acuerdo de actividad, el acceso al conjunto de los programas y medidas de políticas de activación para el empleo durante toda la duración del citado acuerdo, mediante la designación de un tutor/tutora u orientador/orientadora de referencia.

Artículo 40. *Sistema de información e indicadores.*

1. El SISPE deberá recoger toda la información generada en la gestión de los servicios que conforman la Cartera y garantizará la completa trazabilidad de la participación de personas, empresas y entidades usuarias de los servicios, en especial los previstos en la subsección 2.ª de la sección 1.ª del capítulo III referente a los Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, para lo que recogerá, entre otros datos, el tipo de servicio recibido y su coste con desglose de la fuente de financiación, la tipología de la persona usuaria, los proveedores del servicio y los objetivos con los que se vincula esa participación. Asimismo, recogerá el perfil detallado de cada persona usuaria y su actualización a lo largo del tiempo. Esta información se tendrá en cuenta para elaborar la estadística de demandantes de empleo.

En todo caso, garantizará a los servicios públicos de empleo la posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos con el fin de realizar el perfilado de las personas usuarias de los mismos y estará conectado con el expediente laboral personalizado único previsto en el artículo 42.

2. El seguimiento de los resultados de la participación se orientará especialmente a la inserción efectiva de las personas usuarias. Los datos recogidos en el SISPE servirán de base para el cálculo de los indicadores que anualmente serán utilizados para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno. Para ello, se realizarán en el citado Sistema de Información las actualizaciones, ampliaciones y mejoras que sean necesarias.

3. Para asegurar la calidad de los datos introducidos en el Sistema, podrán establecerse los mecanismos de auditoría de calidad que sean precisos.

Sección 2.ª Garantía de servicios instrumentales

Artículo 41. *Instrumentos garantizados en la prestación de los servicios.*

De conformidad con los servicios garantizados por el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, en la prestación de los servicios de la Cartera Común a las personas, empresas y entidades usuarias se garantizará:

a) Un expediente laboral personalizado único, que estará integrado por el perfil individualizado de la persona demandante de servicios públicos de empleo, el itinerario, el acuerdo de actividad, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, la tutorización y seguimiento de la persona usuaria, la cartera individualizada de formación, las ofertas de empleo adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, los contratos suscritos, la vida laboral de la Seguridad Social y las prestaciones, ayudas o incentivos económicos que, en su caso, perciba durante su proceso de búsqueda de empleo o como consecuencia del mismo.

b) Una intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas en situación de desempleo inmersas en procesos de recolocación.

c) La existencia de un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios que permita recibir una orientación y atención presencial o no presencial. Con el objeto de garantizar la inmediatez en la atención y la adaptación a las necesidades de las personas usuarias, debe facilitarse la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación corresponsable y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital.

d) La búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación. A través de este servicio garantizado se proporcionará a las personas usuarias la información básica en orden a solicitar las prestaciones, subsidios y otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo. Adicionalmente, en la prestación de este servicio se podrá derivar a la persona usuaria a los servicios de asistencia social de las entidades locales.

Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal garantiza información completa y atención individualizada para el acceso a las prestaciones y subsidios por desempleo por las personas demandantes de servicios de empleo.

Los servicios públicos de empleo colaborarán con el Servicio Público de Empleo Estatal para facilitar el tránsito de las personas que vayan a agotar los subsidios por desempleo, y se dirijan a ellos, hacia la protección social que puedan necesitar. Para posibilitar lo anterior, en el marco del Sistema Nacional de Empleo se acordará un protocolo de colaboración.

e) El acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones. A tal fin, las personas demandantes de servicios de empleo podrán desplazarse a las diferentes comunidades autónomas y beneficiarse de las ayudas al empleo que estén establecidas en ellas, ya pertenezcan a la Cartera Común o complementaria de servicios.

Artículo 42. *Expediente laboral personalizado único.*

1. El expediente laboral personalizado único se conforma como un sistema que proporcione en un único lugar, al menos, los siguientes contenidos sobre las personas usuarias de los servicios de empleo:

a) Datos personales: incluyendo datos de identificación de la persona como DNI o NIE, datos actualizados de residencia y contacto, así como relativos a autorizaciones de trabajo y residencia, información sobre discapacidad, nivel formativo, titulaciones, certificaciones o diplomas de cualquier sistema de formación, carnés que habilitan para el ejercicio de una profesión, carnés de conducir e idiomas, entre otros.

b) Datos sobre su demanda de empleo: incluyendo al menos datos sobre profesiones solicitadas y ámbito geográfico de búsqueda.

c) El acuerdo de actividad, cuando exista, así como los itinerarios realizados y las acciones de apoyo activo al empleo desarrolladas en cumplimiento del mismo.

d) Las transiciones laborales.

e) El historial formativo y la cartera individualizada de formación, compuesta por el posible plan formativo, las acciones recomendadas y las actividades realizadas o pendientes de realizar.

f) El historial de ofertas de empleo participadas y su resultado.

g) Los contratos suscritos.

h) La vida laboral, obtenida a partir de los datos de la Seguridad Social.

i) Las prestaciones, ayudas o incentivos económicos percibidos durante los procesos de búsqueda de empleo.

2. Este expediente laboral personalizado único contendrá la información sobre los servicios que ha realizado la persona y la posibilidad de que pueda obtener esta información de manera integrada, clara, actualizada y veraz. Asimismo, este expediente se constituye como una herramienta de los servicios públicos de empleo para mejorar los procesos de orientación, intermediación laboral, apoyo activo al empleo y formación en el trabajo, así como para la mejora de los procesos de explotación y análisis estadístico.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará un sistema que permita recopilar toda la información prevista en el apartado anterior desde las diversas fuentes que dispongan de cada dato para integrarlas en una interfaz que permita el acceso y consulta de la persona interesada a sus datos de manera clara y segura, así como obtener informes al respecto.

Los servicios públicos de empleo podrán disponer de sistemas similares para su uso interno si lo estiman necesario para el desarrollo de sus competencias, que estarán integrados en el expediente regulado en este artículo.

4. Los servicios públicos de empleo trabajarán para asegurar la calidad del dato en aquella información que sea de su competencia, especialmente en lo que se refiere al perfil individualizado de cada demandante de empleo como punto de partida para favorecer su inserción o mejora laboral. Para ello será necesario que los datos enumerados en el apartado 1 estén actualizados y completos con el objeto de desarrollar la intermediación en base a dicha información clave para una adecuada gestión de las transiciones laborales.

5. Los servicios públicos de empleo, para lograr la obtención en tiempo real de los datos que conforman el expediente laboral personalizado único, garantizarán la interoperabilidad de datos con aquellas otras instancias donde se origina la información. Se tratará de asegurar que en dichos orígenes de datos la información esté validada y se mantenga actualizada. Igualmente, favorecerán la posibilidad de proporcionar esa información a otros departamentos ministeriales y administraciones públicas que puedan requerirlo para el ejercicio de sus competencias, dando cumplimiento así a lo previsto en el artículo 53.1.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas respecto a no solicitar datos o documentos que ya obren en poder de las Administraciones públicas.

6. Todos los organismos y entidades de carácter público y privado colaborarán y facilitarán al Servicio Público de Empleo Estatal y a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, mediante convenio u otros instrumentos jurídicos, cuando fuere necesario, con pleno respeto a lo establecido en el artículo 77 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y las limitaciones en él recogidas, cuantos datos les sean solicitados en relación con el cumplimiento de los fines que les son propios, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y se habilitarán los medios necesarios para articular los correspondientes procesos de interoperabilidad de la información.

7. A los efectos previstos en los apartados anteriores, según lo dispuesto en el artículo 77.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo, la Administración de la Seguridad Social facilitará al Servicio Público de Empleo Estatal y a los servicios de empleo autonómicos, la información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad de las personas, y a sus períodos de actividad laboral, para su incorporación al expediente laboral personalizado único.

Artículo 43. *Canal presencial o digital alternativo.*

1. Este servicio consistirá en el desarrollo y mantenimiento por parte de las entidades que forman el Sistema Nacional de Empleo de las herramientas digitales y la dotación de medios organizativos que faciliten a las personas, empresas y entidades usuarias el acceso

en igualdad de condiciones, tanto en modo presencial como a través de medios telemáticos, a las actividades y servicios prestados por los servicios públicos de empleo tales como, entre otros, aquellos cuyo objeto sea el desarrollo de itinerarios de orientación, formación, mejora de su empleabilidad e inserción o mejora laboral, así como la gestión de aquellas tareas accesorias que permitan la gestión y mantenimiento de su demanda de empleo.

Igualmente, en el canal digital se deberá mantener actualizada la información sobre procedimientos, acciones formativas ofertadas y demás recursos a disposición de las personas, empresas y entidades usuarias en webs soportadas por el Sistema Nacional de Empleo o alguno de los servicios públicos de empleo que lo componen.

2. La coordinación entre atención presencial y no presencial permitirá el acceso inmediato a estos servicios y la gestión autónoma de los mismos, facilitando la conciliación horaria de las personas usuarias que accedan a ellos por canales no presenciales y su accesibilidad y puesta a disposición permanente.

3. Los servicios públicos de empleo que conforman el Sistema Nacional de Empleo velarán porque la existencia de estas herramientas digitales no genere una discriminación o desigualdad en aquellos colectivos de personas sin conocimientos o medios para acceder a los servicios digitales, garantizando la atención presencial en las mismas condiciones de calidad y eficacia y facilitando a estas personas la formación y recursos que permitan romper la brecha digital.

4. Actuarán como principios técnicos inspiradores en el diseño y desarrollo de las herramientas digitales los siguientes:

a) Accesibilidad. La herramienta deberá ser fácil de entender y utilizar, y tendrá en cuenta la accesibilidad garantizando un diseño inclusivo. En todo caso, se asegurará el acceso de las personas con discapacidad a los servicios garantizados y demás servicios previstos en este real decreto, en los términos señalados en la disposición adicional cuarta.

b) Interfaz clara y de diseño atractivo que mejore la experiencia de las personas, empresas o entidades usuarias.

c) Escalabilidad. La herramienta deberá diseñarse con una estructura que facilite la incorporación de nuevos contenidos y funcionalidades.

d) Protección de datos.

e) Autenticación y autorización. Se establecerán mecanismos adecuados de verificación de identidad.

f) Optimización de rendimiento. La herramienta será eficiente en términos de tiempo y respuesta y dispondrá de mecanismos para gestionar los errores y su resolución.

g) Compatibilidad multiplataforma. La herramienta se adaptará y funcionará en diferentes dispositivos y sistemas operativos.

h) Mantenibilidad. La herramienta se programará en código claro y bien documentado para facilitar su mantenimiento, y permitir actualizaciones eficientes y seguras.

i) Flexibilidad. Capacidad de adaptación a cambios en los requisitos o entornos técnicos.

j) Cumplimiento legal. La herramienta cumplirá con la normativa y regulaciones aplicables.

k) Desarrollo ético. La herramienta se desarrollará de forma ética, evitando sesgos y respetando los principios de igualdad y no discriminación, así como la privacidad de las personas usuarias.

5. Las funcionalidades a prestar a través del canal digital, deberán cumplir con las siguientes condiciones, sin perjuicio de la inclusión de otros contenidos o principios rectores:

a) Se podrán incluir contenidos relacionados con las siguientes materias:

1.ª Gestión de la demanda de empleo, tales como alta, modificación o baja de la demanda, actualización de los datos de perfil, renovación de la demanda y obtención de informes.

2.ª Desarrollo de itinerarios de orientación laboral, incorporando aplicaciones de autodiagnóstico, diseño del itinerario personal de empleabilidad, acciones de orientación enumeradas en la Cartera Común de Servicios y metodologías de seguimiento y monitorización de resultados.

3.ª Desarrollo de ofertas formativas del Sistema de Formación en el Trabajo o de mejora de las competencias de manera no presencial.

4.ª Gestión de ofertas de empleo, incluyendo aspectos de registro de ofertas de empleo, presentación de candidaturas y seguimiento del proceso de intermediación.

5.ª Acceso a información de interés relacionada con el mercado laboral, la orientación, la disposición de recursos de mejora de empleabilidad o la inserción laboral, así como respecto a programas e iniciativas vinculados con el empleo.

6.ª Cualesquiera otros aspectos relacionados con las políticas activas y pasivas de empleo que puedan incrementar la eficacia en los procesos de intermediación o facilitar el desarrollo de gestiones con el Sistema Nacional de Empleo para la persona usuaria.

b) Los contenidos deberán adaptarse a las particularidades de un canal telemático y digital, con el objeto de que sean eficaces y no pierdan la calidad exigible, incorporando aspectos de interactividad, división modular, contenidos multimedia, así como un lenguaje claro, cercano y sencillo.

c) Actualización permanente y adecuada de los contenidos digitales.

d) Incorporación de cuestionarios u otras funcionalidades o canales que permitan evaluar la eficacia de las acciones y la satisfacción de las personas usuarias.

e) Gratuidad en el acceso y la recepción de servicios.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal apoyará e impulsará la adopción de estas herramientas digitales por parte de los servicios públicos de empleo facilitando recursos técnicos y documentales para su introducción en caso de no existir previamente. Favorecerá también el intercambio de conocimiento y experiencias entre los miembros del Sistema Nacional de Empleo con el objeto de fomentar el diseño y despliegue de este tipo de instrumentos tecnológicos y asegurar la igualdad en el acceso multicanal por parte de todas las personas, empresas y entidades usuarias en todo el territorio nacional.

Artículo 44. *Búsqueda de la protección social precisa.*

1. El servicio de búsqueda de la protección social precisa tiene como finalidad informar a las personas usuarias o facilitarles en la medida de lo posible las indicaciones necesarias para que puedan obtener información respecto a prestaciones, ayudas o incentivos que permitan mantener un nivel de vida digno durante los procesos de búsqueda de empleo cubriendo necesidades básicas o de conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal mantendrá en todo momento actualizada la información sobre el sistema de prestaciones y subsidios por desempleo existentes en cada momento.

Por su parte, los servicios públicos de empleo podrán proporcionar información sobre las medidas de protección social existentes en su ámbito.

3. Los servicios públicos de empleo derivarán a las personas demandantes de empleo a las autoridades competentes de la gestión en cada territorio para que les asesoren sobre cualquier otro tipo de ayuda social que les pudiera resultar de interés. Con el objeto de dar el mejor servicio posible dentro de sus competencias, los servicios públicos de empleo promoverán canales de comunicación con otros Departamentos para determinar y simplificar los cauces de derivación de este tipo de actuaciones de acuerdo con los principios de servicio efectivo a los ciudadanos y cooperación, colaboración y coordinación de las administraciones públicas previsto en el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CAPÍTULO V

Acuerdo de actividad

Artículo 45. *Suscripción del acuerdo de actividad.*

1. El acuerdo de actividad previsto en el artículo 3.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, implicará, para el Servicio Público de Empleo correspondiente, la obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan de actuación individualizada y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora y, para la persona usuaria, la

búsqueda activa de empleo y los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada. Se atenderán, en particular, las necesidades de conciliación corresponsable de la vida familiar y personal y las de los colectivos con dificultades especiales de empleabilidad.

2. Son titulares del acuerdo de actividad la persona demandante de servicios de empleo y el Servicio Público de Empleo competente.

3. La suscripción del acuerdo será requisito imprescindible para acceder al servicio de itinerario personalizado.

4. La persona demandante con quien se formalice el acuerdo de actividad deberá ser informada expresamente en ese mismo acto sobre:

a) Los compromisos a los que se refiere el artículo 36, especialmente la obligación de realizar las actividades de mejora de la empleabilidad y de búsqueda activa de empleo propuestas en su itinerario y de aceptación de ofertas de colocación adecuada.

b) Que en caso de no atender a las obligaciones asumidas en el acuerdo de actividad se determinará el incumplimiento del mismo.

5. La suscripción del acuerdo acreditará la situación de búsqueda activa de empleo.

6. El acuerdo de actividad se documentará en el modelo común aprobado mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal y tendrá vigencia indefinida.

7. El acuerdo de actividad quedará suspendido durante el tiempo en que la persona no conserve la condición de demandante de servicios de empleo o por su propio incumplimiento.

Artículo 46. *Cumplimiento del acuerdo de actividad.*

1. A través del seguimiento del acuerdo de actividad se identifica el cumplimiento periódico individual del itinerario o plan de actuación personalizado y del resto de compromisos asumidos por la persona demandante de servicios de empleo.

El acuerdo de actividad y las actuaciones que se desarrollen en su marco quedarán recogidas en el expediente laboral personalizado único previsto en el artículo 42.

2. El seguimiento del acuerdo de actividad incluirá la identificación y sucesiva realización de las acciones formativas comprometidas en el plan de actuación individualizado, la identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo acreditadas en acciones promovidas por los servicios públicos de empleo, la selección en ofertas promovidas por los servicios públicos de empleo, de forma que permitan valorar su cumplimiento o incumplimiento.

3. El incumplimiento, por causas no justificadas, de estas obligaciones podría dar lugar, en su caso, a las sanciones previstas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

4. Cuando el Servicio Público de Empleo competente o la entidad colaboradora incumpla con su obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan individualizado de actuación de la persona usuaria, no será imputable a esta última el incumplimiento del acuerdo de actividad.

Artículo 47. *Suscripción del acuerdo de actividad por personas solicitantes o perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo.*

1. Las personas solicitantes o perceptoras de prestaciones deberán conservar la condición de demandantes de servicios de empleo y suscribir y cumplir el acuerdo de actividad.

La inscripción como demandante de servicios de empleo y la suscripción del acuerdo podrán acumularse en un solo trámite, siempre que quede garantizado que la persona demandante de empleo reciba la información a que se refiere el artículo 13.

2. A partir de la suscripción inicial del acuerdo de actividad quedará acreditada la búsqueda activa de empleo, sin perjuicio de que la concreción de las acciones y actividades exigibles sean detalladas en el momento en que se acuerde el plan de actuación individualizado.

3. Una vez suscrito el acuerdo de actividad por la persona demandante de empleo, a efectos de solicitudes de reconocimiento de prestaciones o subsidios o de reanudación de las mismas, se considerará reactivado el citado acuerdo conforme a las mismas reglas establecidas para la reactivación de la demanda de empleo, siempre que el Servicio Público de Empleo competente no hubiera informado sobre su incumplimiento, bien formalmente o bien a través del expediente laboral único personalizado.

CAPÍTULO VI

Financiación y evaluación

Artículo 48. *Financiación.*

1. Los servicios prestados por los servicios públicos de empleo autonómicos se financiarán en los siguientes términos:

a) Los servicios garantizados relacionados en el anexo se financiarán, en todo caso, con los fondos de empleo de ámbito nacional previstos en el artículo 62.1 la Ley 3/2023, de 28 de febrero, distribuidos de acuerdo con los criterios aprobados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

b) Los demás servicios comunes de la cartera, así como los servicios complementarios regulados en el artículo 1.2 se financiarán con carácter general mediante los recursos propios de las comunidades autónomas. No obstante, se podrán financiar actividades incluidas en la Cartera Común de Servicios mediante las cantidades asignadas de acuerdo con los criterios aprobados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en los términos y condiciones que se recojan en las normas y convenios que instrumenten el abono de fondos a las diferentes comunidades autónomas.

Estas cantidades en ningún caso podrán utilizarse para financiar gastos que deban ser objeto de financiación con recursos propios de las comunidades autónomas.

2. Los servicios cuya provisión sea competencia del Servicio Público de Empleo Estatal serán financiados con cargo a las correspondientes aplicaciones consignadas en su presupuesto.

3. Los servicios prestados por los servicios públicos de empleo autonómicos y por el Servicio Público de Empleo Estatal también podrán ser financiados por el Fondo Social Europeo u otros fondos de la Unión Europea, en los términos y condiciones establecidos en la normativa comunitaria.

Artículo 49. *Evaluación y actualización de los servicios de la Cartera Común.*

1. Los servicios de la Cartera Común se evaluarán periódicamente, al menos anualmente y siempre a la finalización de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, en base a la metodología común prevista en el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, en la que se analice la eficacia, eficiencia, calidad e impacto de los servicios, así como la satisfacción de las personas y empresas usuarias. En todo caso, se llevarán a cabo las evaluaciones establecidas en la normativa comunitaria o que se insten por las instituciones de la Unión Europea.

Corresponderá a la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas la evaluación *ex ante* y a la AIREF la validación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

2. La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo se deberá actualizar en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones mencionadas en los párrafos anteriores o cuando surjan nuevas necesidades que lo requieran, a propuesta de los servicios públicos de empleo en el marco de los órganos de participación del Sistema Nacional de Empleo.

La aprobación de las actualizaciones corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Disposición adicional primera. *Personal que presta los servicios garantizados.*

1. Para una adecuada atención personalizada a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, así como para la adecuada prestación de los servicios garantizados y los que conforman la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, los servicios públicos de empleo deberán garantizar la formación del personal que desarrolle estas actuaciones.

2. Con este fin, el Servicio Público de Empleo Estatal impulsará la información actualizada y dinámica del personal de orientación del Sistema Nacional de Empleo, mediante el desarrollo de un sistema que permita su formación inicial y continua, así como poniendo a su disposición actividades, instrumentos y recursos formativos para mejorar el desempeño de sus funciones. Igualmente, desarrollará recursos digitales de orientación que mejoren la calidad en la prestación de estos servicios.

Asimismo, ofrecerá recursos informativos y formativos a los y las profesionales que presten servicios a las empresas.

3. El personal de orientación que asuma esta competencia en las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo podrá participar en las iniciativas, recursos o instrumentos de información y formación desarrollados al efecto por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. El Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos cooperarán para la prestación eficaz de los servicios de orientación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y, en sus ámbitos de competencias, promoverán la coordinación con otros servicios de orientación dependientes de otras administraciones, incluida la Administración local, de los interlocutores sociales y demás organismos o entidades para que los servicios de orientación desplegados en el territorio se presten de manera complementaria.

Disposición adicional segunda. *Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.*

1. La Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del Sistema Nacional de Empleo, contemplada en el artículo 8 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, contribuirá al desarrollo de los contenidos de la Cartera Común, de conformidad con lo previsto en el artículo 88 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.

2. Los citados centros constituirán el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo para promover la innovación y la mejora continua de los protocolos, procedimientos, metodologías e instrumentos mediante los que se desarrollen los servicios de la Cartera Común, incorporando en los mismos la perspectiva de género de manera efectiva, en especial respecto de los diversos colectivos de atención prioritaria establecidos en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero y contribuirán al desarrollo de las actuaciones y recursos de información y formación establecidos en la disposición adicional primera.

3. Podrán elaborarse protocolos específicos para los colectivos de atención prioritaria, a partir de los contenidos básicos establecidos en esta norma mediante los que se detallen las personas usuarias de los servicios garantizados, sus requisitos de acceso, las actuaciones preparatorias que conlleven, su modalidad de prestación, así como las actividades mediante las que se desarrollen.

Disposición adicional tercera. *Calidad en la prestación de los servicios.*

Los servicios públicos de empleo procurarán la implantación de alguno de los modelos de gestión de la calidad reconocidos. En el ámbito de la Administración General del Estado podrán aplicarse alguno de los siguientes modelos: el «Modelo EFQM» de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, el Modelo CAF «Marco Común de Evaluación», el Modelo EVAM «evaluación, Aprendizaje y Mejora» y el Test de Calidad «CYKLOS», de acuerdo con el punto 1 del apartado Quinto de la Resolución de 11 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueban directrices para la aplicación de los programas del marco general para la mejora de la calidad en la

Administración General del Estado establecido en el Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, sin perjuicio de otros modelos que ya apliquen o puedan aplicarse.

Disposición adicional cuarta. *Personas con discapacidad.*

1. Los servicios públicos de empleo adoptarán las medidas necesarias para permitir el acceso de las personas con discapacidad a los servicios garantizados y otros comunes de la Cartera, así como servicios complementarios regulados en este real decreto, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de accesibilidad universal, igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto respecto del derecho al trabajo en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

2. En este sentido, los servicios públicos de empleo, en atención a las especiales circunstancias de las personas con discapacidad, asegurarán el diseño de itinerarios personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas con discapacidad y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

Disposición adicional quinta. *Cuentas de aprendizaje individuales.*

1. En línea con la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales, la formación en el trabajo, en cuanto que dicha formación se configura como un derecho personal de toda persona trabajadora, la incorporará como un instrumento que identifica y acumula los derechos personales de formación de las personas trabajadoras a lo largo de su vida laboral, de manera que les permita utilizarlos para desarrollar su trayectoria profesional a través de la realización de actividades de formación integradas en las distintas iniciativas de formación en el trabajo. Asimismo, toda persona trabajadora podrá utilizar su cuenta de aprendizaje individual libremente para la realización de actividades de formación en otros sistemas como el de formación profesional y el universitario.

2. La formación realizada a través de la cuenta individual de aprendizaje, así como la que se realice en el marco de otras iniciativas de formación en el trabajo, deberán quedar registradas en el expediente laboral personalizado único previsto en el artículo 42 de este real decreto.

Disposición adicional sexta. *Microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad.*

1. De conformidad con la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 16 de junio de 2022 relativa a microcredenciales, en el marco de la formación en el trabajo se integrará el desarrollo de microcredenciales que proporcionen conocimientos, capacidades y competencias específicos para responder a las necesidades laborales o personales y para progresar en un mercado laboral y una sociedad cambiante. Dichas microcredenciales se desarrollarán de acuerdo con el reparto de competencias en materia de formación en el trabajo, formación profesional y formación universitaria.

2. El desarrollo de microcredenciales en el sistema de formación en el trabajo, diseñadas y acordadas por los representantes de las empresas y las personas trabajadoras a través del diálogo social, no podrán estar vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias y en consecuencia al sistema de formación profesional. Podrán ser emitidas por proveedores públicos y privados, entre otros, empresas, interlocutores sociales, asociaciones profesionales, universidades, proveedores privados, autoridades locales y organizaciones de investigación e innovación.

3. En el marco de la formación en el trabajo, las microcredenciales podrán actualizar y mejorar las capacidades de las personas jóvenes, personas con baja cualificación, personas de mayor edad, personas en situaciones de vulnerabilidad, con discapacidad, o trabajadoras, en particular autónomas, de pymes o de microempresas, que encuentren mayores dificultades para acceder a la formación como consecuencia de sus condiciones personales,

geográficas o laborales. Asimismo, podrán utilizarse para desarrollar la formación permanente del personal técnico de orientación de los servicios públicos de empleo.

Disposición adicional séptima. *Adaptación a la regulación de la formación en el trabajo.*

Las referencias establecidas en la subsección 3.ª de «Formación en el Trabajo» serán adaptadas a la regulación de la Formación en el trabajo.

Disposición adicional octava. *Inscripción de las personas extranjeras cuyas autorizaciones estén en tramitación.*

De acuerdo con lo que establezca en cada momento la legislación sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España, el Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá establecer el procedimiento para que se inscriban como demandantes en los servicios públicos de empleo las personas cuyas autorizaciones de residencia y de trabajo se estén tramitando.

Disposición transitoria única. *Transformación del Compromiso de Actividad en Acuerdo de Actividad.*

Los compromisos de actividad suscritos con anterioridad a la derogación del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se transformarán en los acuerdos de actividad regulados en el presente real decreto.

Las referencias normativas relativas a los compromisos de actividad se entenderán referidas a los acuerdos de actividad en esta norma.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Se deroga el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, así como todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas. Asimismo, las referencias contenidas a los servicios y programas de fomento del empleo, se dictan al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo normativo.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

Servicios garantizados por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

A las personas demandantes de servicios

1. Elaboración de un perfil individualizado de persona usuaria que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo.

2. Tutorización individual y asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.

3. Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo o compromiso de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria.

4. Formación en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral.

5. Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad, y prestará especial atención a las necesidades específicas de las mujeres.

6. Intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación.

7. Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial.

8. Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones.

9. Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

10. Expediente laboral personalizado único.

A las personas, empresas y demás entidades empleadoras

1. Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.

2. Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

3. Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.

4. Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.

5. Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.

6. Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

§ 22

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-1994-12554

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades conyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Por otra parte, para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

2

Nuestro país se ha mantenido ajeno a todo el proceso expuesto, al prohibir en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contratas o subcontratas, a que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Sin embargo, no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea, porque la lógica de funcionamiento del mercado único europeo, como espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales, queda garantizada, sólo nos permitirá converger realmente con Europa en la medida en que, entre otros requisitos, nuestras instituciones sean homologables.

Desde el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario, teniendo en cuenta lo previsto sobre cesión de trabajadores en el artículo 2 de la Ley 10/1994, de 12 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

CAPÍTULO I

Empresas de trabajo temporal

Artículo 1. *Concepto.*

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas.

Los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo.

Artículo 2. *Autorización administrativa.*

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa.

La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

2. Para obtener la autorización, la empresa deberá justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.

c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

d) Garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.

e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

f) Incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura "ETT".

3. A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la estructura organizativa, se valorará la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales. Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión y equipamiento de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.

La empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores, o el que corresponda proporcionalmente, contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco; o, cuando el número de trabajadores cedidos, computados conforme a la regla anterior, fuera superior a cinco mil, al menos sesenta trabajadores.

Este requisito mínimo deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad de la empresa de trabajo temporal, adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con tres trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.

4. **(Anulado).**

5. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de un mes desde su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

6. La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

7. La empresa de trabajo temporal estará obligada a mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada así como a actualizar anualmente la garantía financiera.

Si, como consecuencia de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, la autoridad laboral que concedió la autorización apreciase el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, procederá a iniciar de oficio el oportuno procedimiento de extinción de la autorización.

La apertura de este procedimiento se notificará a la empresa de trabajo temporal, a fin de que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas, recabándose informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e informe de los representantes de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.

Si en el expediente quedase acreditado el incumplimiento, la resolución declarará la extinción de la autorización, especificando las carencias o deficiencias que la justifican. La reanudación de la actividad de la empresa requerirá una nueva autorización.

Artículo 3. *Garantía financiera.*

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.

2. Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.

En los ejercicios subsiguientes, esta garantía deberá alcanzar un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior al indicado en el párrafo anterior tomando en consideración la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. Mientras desarrolle su actividad, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el apartado anterior.

4. La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.

5. La garantía constituida será devuelta cuando la empresa de trabajo temporal haya cesado en su actividad y no tenga obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, extremos que deberán acreditarse ante la autoridad laboral competente.

Artículo 4. *Registro.*

1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación.

Asimismo será objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

2. Reglamentariamente se determinarán los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes que deban incorporarse a una base de datos cuya gestión, en soporte electrónico, corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. La empresa de trabajo temporal deberá hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad y ofertas de empleo que efectúe.

Artículo 5. *Obligaciones de información a la autoridad laboral.*

1. La empresa de trabajo temporal deberá remitir a la autoridad laboral que haya concedido la autorización administrativa una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, así como los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La relación de contratos de puesta a disposición será remitida por la autoridad laboral a los órganos de participación institucional a los que se refiere el artículo 8.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, resultando igualmente de aplicación lo dispuesto en el mismo en materia de sigilo profesional.

2. Igualmente, la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha autoridad laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y cese de la actividad.

3. La autoridad laboral que reciba cualquiera de las informaciones referidas en el apartado anterior deberá a su vez comunicarla a la autoridad laboral de las Comunidades Autónomas afectadas, así como, en su caso, a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A efectos de transmitir la información, las autoridades laborales podrán utilizar la base de datos a que se refiere el artículo 4.2.

CAPÍTULO II

Contrato de puesta a disposición

Artículo 6. *Supuestos de utilización.*

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 7. *Duración.*

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Artículo 8. *Exclusiones.*

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Artículo 9. *Información a los representantes de los trabajadores en la empresa.*

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

CAPÍTULO III

Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal

Artículo 10. *Forma y duración.*

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.*

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá

consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Artículo 12. *Obligaciones de la empresa.*

1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

3 bis. Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Artículo 13. *Negociación colectiva.*

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones.

Artículo 14. *Aplicación de la normativa laboral común.*

Lo previsto en el presente capítulo, excepto en el artículo 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control.

CAPÍTULO IV

Relación del trabajador con la empresa usuaria

Artículo 15. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

Artículo 16. *Obligaciones de la empresa usuaria.*

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.

Artículo 17. *Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.*

1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

CAPÍTULO V

Centros portuarios de empleo

Artículo 18. *Centros portuarios de empleo.*

1. Los centros portuarios de empleo son empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente, con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías.

A tal efecto, tendrán por objeto social el empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación de aquellos, sin perjuicio de la que pueda desarrollarse en otros ámbitos. A través de los estatutos o de un contrato marco de prestación de servicios se determinará el régimen de la puesta a disposición de trabajadores.

2. Los centros portuarios de empleo también podrán contratar la puesta a disposición de su personal con terceras empresas no socias siempre que estas sean titulares de la licencia o de la autorización correspondiente.

Los socios de un centro portuario de empleo podrán contratar la prestación de los servicios de estiba y de formación de las trabajadoras y trabajadores portuarios con otros operadores.

3. Podrán ser socias de los centros portuarios de empleo las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Los centros portuarios de empleo deben obtener la autorización administrativa previa prevista en el artículo 2, con las siguientes peculiaridades:

a) En su denominación incluirán los términos «centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».

b) A efectos de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2, el número mínimo de personas con contrato de duración indefinida con que deberá contar el centro portuario de empleo para prestar servicios como personal de estructura bajo la dirección del mismo, se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior. En todo caso, al inicio de su actividad deberá contar al menos con dos personas de estructura con contrato de duración indefinida, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad del centro portuario de empleo.

4. Para la consecución del objeto social de los centros portuarios de empleo y con el fin de favorecer la eficiencia en la gestión de la actividad portuaria y la calidad del empleo en la estiba portuaria, las empresas socias:

a) Contribuirán al mantenimiento del empleo y garantizarán la ocupación efectiva del personal del centro portuario de empleo, solicitando la cesión temporal de trabajadores portuarios para las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definidas en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante,

no realizadas por personal propio de la empresa socia, en los términos que se establezca en el contrato marco de prestación de servicios.

La negociación colectiva podrá establecer las especificaciones necesarias para el desarrollo de esta obligación, particularmente mediante orientaciones en el ámbito de la organización y distribución del trabajo, incluida la fijación nombramientos y turnos, sistemas de rotación y otros que contribuyan a la estabilidad y calidad en el empleo y a una mayor eficiencia en la prestación del servicio.

b) En régimen de no exclusividad, colaborarán en la formación, perfeccionamiento y promoción profesional del personal del centro portuario de empleo. Para ello, las empresas pondrán a disposición de los centros portuarios de empleo de los que sean socias los nuevos medios y sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el centro portuario de empleo.

c) Participarán en la puesta en práctica de las medidas dirigidas a evitar o reducir los despidos colectivos y en las medidas sociales de acompañamiento, como las de recolocación que, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pudieran acordarse en el Centro Portuario de Empleo.

5. Los socios de un centro portuario de empleo podrán transmitir su participación en el capital social a otra empresa titular de licencia del servicio de manipulación de mercancías o ejercitar el derecho de separación en los supuestos, formas y condiciones establecidas en la ley reguladora de la forma societaria bajo la cual se haya constituido el centro portuario de empleo y, en su caso, en sus estatutos, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la letra c) del apartado anterior y de aquellos mecanismos e instrumentos de estabilidad en el empleo que resulten de aplicación de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

6. La garantía financiera que los centros portuarios de empleo deberán constituir y mantener actualizada, en los términos y a los fines previstos en el artículo 3 de esta ley y en sus normas de desarrollo, deberá alcanzar el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior correspondiente al personal de estiba portuaria que haya sido empleado bajo una modalidad de contratación temporal para ser puesto a disposición de las empresas a que se refiere el apartado 1, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, vigente en cada momento.

7. La obligación de remitir a la autoridad laboral la relación de contratos de puesta a disposición celebrados a que se refiere el artículo 5.1, así como la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 9, se entenderán referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.

8. Las facultades de dirección y organización del personal puesto a disposición por un centro portuario de empleo se ejercerán en los términos y con el alcance previstos en las leyes y convenios de aplicación.

Artículo 19. *Contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios.*

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados por los centros portuarios de empleo con empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales, para poner a disposición de estas últimas trabajadores portuarios contratados por los primeros, se regirán por lo dispuesto en el capítulo II de esta ley con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.

2. Los contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios podrán celebrarse para cubrir necesidades de personal de estiba propias del servicio de manipulación de mercancías de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de mercancías o de autorización de servicios comerciales.

3. Se entenderán como necesidades del servicio portuario de manipulación de mercancías y de los servicios comerciales portuarios las que demande la atención, de modo estable o de forma temporal, de las actividades definidas dentro de dichos servicios en la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Artículo 20. *Relaciones laborales en los centros portuarios de empleo.*

1. Los contratos de trabajo celebrados por los centros portuarios de empleo con trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de las empresas a que se refiere el artículo anterior, podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

2. Los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva.

En estos casos, las correspondientes órdenes de servicio podrán ser remitidas a los trabajadores portuarios a través de medios electrónicos en los términos que se acuerden en la negociación colectiva. Del mismo modo se podrá hacer llegar la comunicación de las órdenes de servicio a las empresas usuarias.

3. Los contratos de trabajo de duración determinada que se suscriban por los centros portuarios de empleo se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de esta ley con las particularidades siguientes:

a) Los contratos temporales de estibadores portuarios se formalizarán por escrito, de acuerdo con lo establecido para la modalidad de contratación de que se trate.

b) Mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos.

4. Las menciones a la negociación colectiva contenidas en este artículo deben entenderse exclusivamente referidas a la realizada en el sector de estiba, siguiendo en todo caso la prioridad aplicativa de los convenios prevista en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

Artículo 21. *Relación del trabajador portuario con las empresas usuarias.*

1. Las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios contratados por los centros portuarios de empleo corresponderán a la empresa titular de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios durante el período de puesta a disposición.

2. Las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios a cuya disposición sean puestos trabajadores portuarios ocuparán el mismo lugar que las demás usuarias respecto de las empresas de trabajo temporal, y deberán cumplir las obligaciones que establece el capítulo IV de esta ley y las restantes normas que les resulten de aplicación.

3. Los trabajadores portuarios cedidos por centros portuarios de empleo ostentarán frente a las empresas usuarias todos los derechos que les reconoce esta ley, así como los que se puedan establecer mediante la negociación colectiva.

4. Lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.

CAPÍTULO VI

Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal

Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo

Artículo 22. *Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.*

1. Las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de

empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.

c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

Artículo 23. *Disposiciones aplicables a las empresas usuarias.*

1. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando estas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre la persona trabajadora desplazada a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

2. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal españolas o por las referidas en el artículo 22 a otro Estado miembro de la Unión Europea u otro Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío, ya sea en el momento de su firma o a través de una adenda al mismo en caso de necesidad sobrevenida de efectuar el envío, así como informar sobre el inicio del envío a la empresa de trabajo temporal con tiempo suficiente antes del mismo para que la empresa de trabajo temporal pueda comunicar el desplazamiento al otro Estado al que es enviada la persona trabajadora, dentro del plazo que ese otro Estado prevé a tal efecto.

3. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea o signatarias del Acuerdo del Espacio Económico Europeo que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.

Dichas empresas usuarias serán también responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento.

Asimismo, deberán cumplir con lo previsto en el artículo 3.7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

Artículo 24. *Infracciones.*

(Derogado).

Artículo 25. *Sanciones.*

(Derogado).

Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas

Artículo 26. *Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.*

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8. c) y 9, que no serán de aplicación.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas de trabajo temporal cuyas personas trabajadoras sean enviadas temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Las obligaciones de las empresas de trabajo temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE).

Artículo 27. *Infracciones y sanciones.*

(Derogado).

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, y

entre éste y la empresa usuaria, y la legislación civil y mercantil a las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Disposición adicional segunda. *Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.

b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera.

1. Las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.

A tal efecto, las cooperativas de trabajo asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.

Disposición adicional cuarta. *Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.*

A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.

Disposición adicional quinta. *Autoridad laboral competente en determinados supuestos.*

1. En el caso de que la empresa dejara de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma cuya autoridad laboral hubiera concedido la autorización, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta ley, la de la Comunidad Autónoma en la que disponga de centro de trabajo o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si dispone de centros en dos o más Comunidades Autónomas.

2. En el supuesto de empresas de trabajo temporal que solo tengan centros de trabajo en las ciudades de Ceuta o Melilla, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta Ley, la respectiva Delegación del Gobierno.

Disposición adicional sexta. *Ventanilla única.*

A los efectos de garantizar lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, se adoptarán las medidas necesarias para su cumplimiento y en particular para garantizar la interoperabilidad de los distintos sistemas que dependan del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

Disposición adicional séptima. *Normas específicas para el sector de la estiba portuaria.*

A las empresas de trabajo temporal que realicen la actividad de puesta a disposición de personal de estiba portuaria les serán de aplicación las normas previstas para los centros portuarios de empleo en el artículo 18.3.b) y 7, respecto de esos trabajadores.

Disposición transitoria. *Disposiciones aplicables a las empresas de trabajo temporal con autorización vigente a 5 de julio de 2014.*

1. Las empresas que tuvieran autorización, provisional o definitiva, vigente a 5 de julio de 2014 para el ejercicio de la actividad de empresa de trabajo temporal podrán desarrollar su actividad, por tiempo ilimitado, y en todo el territorio nacional, con sujeción a lo establecido en esta Ley, sin necesidad de nueva autorización.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, será autoridad laboral competente a los efectos establecidos en esta Ley la que hubiera concedido la autorización inicial o, en caso de que esta hubiera sido objeto de ampliación o reducción, la que hubiera concedido la última autorización.

Disposición final única.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

§ 23

Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-6838

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, procedente del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, del mismo nombre, ha llevado a cabo importantes modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, con el objetivo fundamental de adaptarla a lo dispuesto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones. Si bien se mantiene en la ley el régimen de autorización, al considerarse que este se encuentra justificado por razones de orden público relacionadas con la lucha contra el fraude, como garantía de los derechos de los trabajadores y del Sistema de Seguridad Social, se simplifica con la supresión de toda limitación en cuanto al ámbito territorial de actuación de las empresas de trabajo temporal o cualquier exigencia de ampliación o prórroga de las autorizaciones.

Si a ello se añade el tiempo transcurrido desde la aprobación del hasta ahora vigente Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, se hace necesaria la aprobación de un nuevo reglamento, pues se trata no solo de adaptarlo a esos últimos cambios legales, sino también de actualizar buena parte de su contenido tras veinte años de vigencia.

Los objetivos de este real decreto son, fundamentalmente, los tres siguientes:

En primer lugar, adecuar su contenido a los recientes cambios introducidos en la ley, fundamentalmente en lo que respecta al régimen de autorización administrativa para el desarrollo de la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal. Y ello tanto en relación con la validez y eficacia de la propia autorización como en relación con las reglas de aplicación para la determinación de la autoridad administrativa competente al efecto. Además, se recoge el nuevo plazo que la norma legal establece para que la autoridad laboral competente resuelva la solicitud de autorización presentada, plazo que ha pasado de tres meses a un mes.

En segundo lugar, implantar la administración electrónica en todo el procedimiento administrativo en materia de empresas de trabajo temporal. Es necesario tener en cuenta que el artículo 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las Administraciones Públicas impulsarán el empleo y aplicación de las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos, para el desarrollo de su actividad y el ejercicio de sus competencias. Posteriormente, uno de los objetivos de la Ley 11/2007, de 22 de junio,

de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, fue el establecimiento del derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial. Además, dicha Ley prevé que las administraciones públicas puedan establecer reglamentariamente, en determinados supuestos, la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos.

Por todo ello, se establece en el reglamento, para las autoridades administrativas y para las empresas, la utilización obligatoria de medios electrónicos tanto para los trámites del procedimiento de autorización como, posteriormente, para el cumplimiento de las obligaciones de información, lo que indudablemente facilitará la actuación de todos los sujetos implicados y contribuirá a una mayor agilidad y eficacia en todas las etapas. Ahora bien, tal funcionamiento por medios electrónicos requiere de la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de la documentación aportada, por lo que la norma prevé que, con carácter transitorio y hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se encuentren habilitados los mecanismos que permitan la tramitación del procedimiento por medios electrónicos, los trámites puedan seguir realizándose por los mismos medios en que venían haciéndose hasta este momento.

En tercer lugar, y tal como ya se ha adelantado, actualizar la norma reglamentaria, de modo que se adapte a los diferentes cambios normativos producidos a lo largo del periodo de vigencia del anterior real decreto y que han afectado a la regulación de la actividad de las empresas de trabajo temporal.

El reglamento aprobado por este real decreto se estructura en siete capítulos:

En el capítulo I, referido al objeto del reglamento, se incluye la referencia a las actividades que pueden desarrollar las empresas de trabajo temporal.

El capítulo II está dedicado a la autorización administrativa que, conforme a lo establecido en la ley, es única, tiene eficacia en todo el territorio nacional y se concede sin límite de duración. Se incluye en él el modo en que se determina la autoridad laboral competente, así como los procedimientos administrativos que han de seguirse, tanto para la solicitud de autorización, incluido el supuesto de reanudación de actividades, como para la extinción de la misma; procedimientos en los que obligatoriamente han de utilizarse medios electrónicos.

El capítulo III desarrolla la obligación legal de las empresas de trabajo temporal de constituir una garantía financiera y en él se contienen las reglas de aplicación para la determinación de su cuantía, así como las exigencias que deben ser observadas tanto para la ejecución de la garantía como para su liberación.

El capítulo IV, dedicado al Registro de Empresas de Trabajo Temporal, contiene una de las novedades fundamentales de la norma, la base de datos central gestionada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la que deberá incorporarse parte de la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de las diferentes autoridades laborales.

Los capítulos V y VI están referidos a los requisitos formales y al contenido de, respectivamente, el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo.

El capítulo VII contiene las obligaciones de información para la empresa de trabajo temporal, tanto respecto a la Administración, para cuyo cumplimiento ha de emplear, en todo caso, medios electrónicos, como respecto a la empresa usuaria.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de mayo de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final única de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Disposición adicional única. *Aplicación informática y convenios de colaboración.*

1. En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de este real decreto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de empresas de trabajo temporal y al Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

2. Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de empresas de trabajo temporal. Las comunidades autónomas podrán adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior o bien utilizar aplicaciones informáticas propias compatibles con la del Ministerio.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados.*

A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio en lo que no se oponga a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, en la redacción vigente a partir del 5 de julio de 2014.

Disposición transitoria segunda. *Tramitación por medios electrónicos.*

Hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se encuentren habilitados los mecanismos que permitan la tramitación del procedimiento por medios electrónicos, podrán seguir realizándose todos los trámites por los medios en que vinieran practicándose a la fecha de entrada en vigor de este real decreto. La relación de contratos de puesta a disposición deberá remitirse en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Habilitación normativa.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Este reglamento tiene por objeto regular el régimen de la actividad constitutiva de las empresas de trabajo temporal, según la definición contenida en el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Las demás actividades que, de conformidad con lo dispuesto en dicha ley, puedan llevar a cabo las empresas de trabajo temporal, como agencias de colocación, para el desarrollo de actividades de formación para la cualificación profesional o de asesoramiento y de consultoría de recursos humanos, se regirán por la normativa específica que en su caso les resulte de aplicación.

CAPÍTULO II

Autorización administrativa

Artículo 2. *Autorización administrativa.*

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa de la autoridad laboral competente.

2. La autorización administrativa será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

Artículo 3. *Autoridad laboral competente.*

1. A los efectos previstos en este reglamento, será autoridad laboral competente la siguiente:

a) El órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen el centro o centros de trabajo de la empresa de trabajo temporal si en el momento de la solicitud dispone de centros en una sola comunidad autónoma.

b) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si en el momento de la solicitud la empresa de trabajo temporal dispone de centros de trabajo en dos o más comunidades autónomas.

c) Las Delegaciones de Gobierno de Ceuta o Melilla, en el supuesto de empresas que únicamente cuenten con centros de trabajo en alguna de dichas ciudades.

2. En el caso de que una empresa de trabajo temporal deje de disponer de centro de trabajo en la comunidad autónoma que hubiera concedido la autorización administrativa, será autoridad laboral competente la de la comunidad autónoma en la que sí disponga de centro o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si los tiene en dos o más comunidades autónomas.

En el caso de que una empresa de trabajo temporal que haya sido autorizada por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social deje de disponer de centro de trabajo en todas las comunidades autónomas excepto en una, será autoridad laboral competente la de la comunidad autónoma en la que disponga de centro.

En tales supuestos, la autoridad laboral que deje de ser competente dará traslado de todo el expediente a la autoridad que pase a ser competente por aplicación de las reglas anteriores. El cambio de autoridad competente no podrá suponer que la empresa de trabajo temporal deba cumplir nuevos requisitos o realizar trámites adicionales ante la nueva autoridad.

Artículo 4. *Autorización de inicio de actividades.*

1. En la solicitud de autorización, que se presentará ante la autoridad laboral competente, se harán constar, en todo caso, los siguientes datos:

a) Identificación completa del solicitante.
b) Denominación de la empresa, en la que se deberá incluir necesariamente los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».
c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
d) Número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

2. A la solicitud de autorización, que deberá presentarse por medios electrónicos en el Registro a que se refiere el capítulo IV, se acompañará, también por medios electrónicos, la siguiente documentación:

a) Poder suficiente en derecho, si el solicitante actúa en representación de una persona jurídica, salvo que la solicitud se presente mediante un certificado de firma electrónica de persona jurídica en el que el solicitante figure como apoderado o que el solicitante figure registrado en el Registro Electrónico de Apoderamientos.
b) Cuando la solicitud se formule por personas jurídicas, certificación acreditativa de la inscripción de la empresa, cualquiera que sea la forma que revista, en el Registro Mercantil o en el correspondiente Registro de Cooperativas. Además, deberá aportarse copia de la escritura de constitución inscrita en el correspondiente Registro y, en su caso, estatutos de la sociedad.
c) Copia de la documentación acreditativa de haber constituido la garantía financiera a que se refiere el artículo 3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de este reglamento, debiendo ser presentada la documentación original en los tres días hábiles siguientes.
d) Memoria explicativa de la estructura organizativa con la que cuenta la empresa, detallada por centros de trabajo, justificativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

3. La solicitud deberá presentarse a través de la dirección electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando los formularios previstos específicamente para ello.
Los solicitantes podrán acompañar cuantos documentos estimen conveniente para precisar o completar los datos del formulario, los cuales deberán ser admitidos y podrán ser tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.
4. En su solicitud, el solicitante podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de su identidad, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
En el supuesto de que el solicitante no autorice expresamente la comprobación de los datos por la autoridad laboral competente, deberá aportar la documentación correspondiente.
5. La autoridad laboral competente resolverá en el plazo de un mes, contado desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo, estimando o desestimando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.
Contra la resolución podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que la dictó.
6. Las autorizaciones administrativas se numerarán correlativamente, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto. El número asignado se conservará durante toda la vida de la empresa de trabajo temporal y sólo se procederá a dar nueva numeración por reanudación de actividades o por cambio de autoridad laboral competente.
7. La autorización expirará cuando la empresa deje de realizar la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante un año ininterrumpido. Cuando la autoridad laboral competente verifique que concurre tal circunstancia, practicará el correspondiente asiento registral y lo comunicará a la empresa.

Artículo 5. *Procedimiento para la extinción de la autorización.*

1. Si la autoridad laboral competente apreciase el incumplimiento por la empresa de las obligaciones de mantenimiento de una estructura organizativa adecuada o de actualización anual de la garantía financiera, en los términos indicados en el artículo 2.7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, iniciará de oficio el procedimiento de extinción de la autorización, comunicando formalmente a la empresa las irregularidades observadas. Simultáneamente solicitará informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e informe de los representantes legales de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal, a quienes deberá remitir copia de la comunicación realizada a la empresa. Los informes deberán emitirse en el plazo de quince días.

2. Sin perjuicio de su derecho a formular las alegaciones que estime oportunas, la empresa deberá acreditar el cumplimiento de las obligaciones indicadas en el apartado anterior en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación.

3. Transcurrido el plazo de un mes sin que la empresa haya acreditado dicho cumplimiento, la autoridad competente, previa audiencia a la empresa, dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, en la que declarará la extinción de la autorización como empresa de trabajo temporal, especificando las carencias o deficiencias que la justifican.

4. La resolución que declare la extinción será susceptible de recurso de alzada ante el superior jerárquico del que la dictó. Sin perjuicio de la posibilidad de recurso ante la jurisdicción social, la declaración de extinción se entenderá plenamente ejecutiva a partir del momento en que la resolución adquiera firmeza en vía administrativa.

Una vez firme la resolución, se ordenará la baja de la empresa en el Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

En ese caso, el mantenimiento de la actividad como empresa de trabajo temporal determinará las responsabilidades administrativas y de todo orden a que haya lugar.

Artículo 6. *Autorización por reanudación de actividades.*

1. La empresa de trabajo temporal deberá solicitar nueva autorización administrativa en los siguientes casos:

a) Cuando la autorización haya expirado por no haber realizado la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante al menos un año ininterrumpido.

b) Cuando la autoridad laboral competente haya declarado la extinción de la autorización.

c) Cuando, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, haya sido sancionada con la suspensión de actividades durante un año por haber incurrido en reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 18.3 de dicho texto refundido.

2. En estos casos, el procedimiento de autorización se ajustará a lo previsto en los artículos 3 y 4 de este reglamento, debiendo la empresa facilitar toda la información y aportar aquellos documentos que no se encuentren en poder de la autoridad laboral competente. A la solicitud de autorización por reanudación se acompañará, además, la justificación documental de haber destinado el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias y la declaración de los gastos de personal, todo ello correspondiente al último ejercicio económico de actividad.

Artículo 7. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. En los procedimientos de autorización previstos en los artículos anteriores, la autoridad laboral competente solicitará, por medios electrónicos, informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con carácter preceptivo y no vinculante. El informe versará sobre la estructura organizativa y medios de que dispone la empresa de trabajo temporal, pudiendo indicar la autoridad solicitante aquellos extremos concretos que en particular hayan de ser objeto de comprobación.

2. El informe deberá ser remitido, también por medios electrónicos, a la autoridad laboral en el improrrogable plazo de quince días contados desde el siguiente al de recepción de la solicitud.

CAPÍTULO III

Garantía financiera

Artículo 8. *Garantía financiera.*

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, una garantía financiera que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.
b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un banco, caja de ahorros, cooperativa de crédito, sociedad de garantía recíproca, o póliza de seguros contratada al efecto.

Dichas garantías se constituirán conforme a las normas por las que se rigen y surtirán los efectos que le son propios según las mismas.
2. Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía financiera deberá alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de presentar la solicitud, en cómputo anual.
La empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera, de modo que en los ejercicios subsiguientes la garantía alcance un importe igual al 10 por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual.
3. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural la empresa deberá acreditar documentalmente la actualización de la garantía ante la autoridad laboral competente.
4. Si el cierre de centros de trabajo determinase una alteración del régimen competencial, la garantía financiera ya constituida quedará a disposición de la autoridad laboral que resulte competente.
5. La garantía constituida responderá, en la forma prevista en el artículo 10, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social. Cuando la garantía se haya ejecutado total o parcialmente, la empresa de trabajo temporal, en el plazo de los quince días siguientes a su ejecución, deberá reponer la citada garantía en la cuantía que corresponda y comunicarlo a la autoridad laboral competente. En caso contrario, se iniciará el procedimiento regulado en el artículo 5.

Artículo 9. *Masa salarial.*

1. A los efectos previstos en los artículos 3 y 12.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, se entiende por masa salarial el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por todos los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para ser cedidos a las empresas usuarias, exceptuándose los conceptos siguientes:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
b) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y extinciones de contratos.
c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran realizado los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.

2. No se considerará parte integrante de la masa salarial las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta a cargo del empleador.
3. Cuando la empresa de trabajo temporal sea una cooperativa de trabajo asociado, la masa salarial se entenderá constituida por las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por los trabajadores contratados para ser cedidos, calculada conforme al apartado 1, así como por los anticipos laborales percibidos por los socios trabajadores cedidos a empresas usuarias.

4. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural la empresa deberá presentar ante la autoridad laboral competente una declaración formal relativa a la cuantía de la masa salarial del año anterior.

Artículo 10. *Ejecución de la garantía financiera.*

1. La garantía constituida por la empresa de trabajo temporal responderá de las deudas por indemnizaciones así como de las deudas salariales contraídas con los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, cuando las citadas deudas estén pendientes de pago, una vez que las mismas hayan sido reconocidas o fijadas en acto de conciliación o resolución judicial firme. Asimismo, la garantía responderá de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, referidas a dichos trabajadores cedidos, una vez que las mismas hayan sido determinadas mediante providencia de apremio o diligencia de embargo expedidas por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. El trabajador afectado podrá solicitar de la autoridad laboral competente la ejecución de la garantía financiera cuando concurran las circunstancias previstas en el apartado anterior. La solicitud de ejecución deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Documentación acreditativa de la identidad del solicitante.

b) Documentos acreditativos de la existencia de las deudas salariales o indemnizatorias reconocidas en su favor, según lo previsto en el apartado 1.

c) Documentos acreditativos de la relación laboral del solicitante con la empresa de trabajo temporal cuya garantía financiera se exige que responda de las deudas pendientes de pago.

3. El plazo para que el trabajador solicite la ejecución de la garantía financiera será de un año a contar desde la fecha del acto de conciliación o resolución judicial firme en que se reconozca la deuda por salarios o indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

4. Cuando la garantía financiera resulte insuficiente para satisfacer la totalidad de los créditos existentes, se procederá a su ejecución de acuerdo con el siguiente orden:

a) En primer lugar, gozarán de preferencia absoluta sobre cualquier otro crédito los salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

El remanente de la garantía financiera, después de abonados los salarios en la cuantía establecida en el párrafo anterior, se aplicará al pago de las restantes deudas salariales. A tal fin, la prelación entre todos los acreedores se determinará por el orden de fechas de presentación de las solicitudes de ejecución de dicha garantía.

b) En segundo lugar, tendrán preferencia los créditos por indemnizaciones económicas derivadas de la finalización de contratos de puesta a disposición hasta una cuantía máxima de doce días de salario.

Si existiere remanente de la garantía financiera una vez saldados los créditos por indemnizaciones referidos en el párrafo anterior se aplicará al pago de las restantes deudas indemnizatorias la prelación prevista en el último párrafo de la letra a) de este apartado.

c) Por último, los créditos por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

5. En caso de concurso, la clasificación de los créditos, así como las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios e indemnizaciones por despido que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

6. Si la garantía financiera fuere insuficiente, las empresas usuarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales, indemnizatorias y de Seguridad Social contraídas con el trabajador cedido durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, o solidariamente

en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de dicho texto legal.

Artículo 11. *Liberación de la garantía.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 3.5 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la garantía financiera será liberada y devuelta a la empresa de trabajo temporal cuando esta haya cesado definitivamente en su actividad y acredite ante la autoridad laboral competente que carece de obligaciones indemnizatorias, salariales y de Seguridad Social.

A tal fin, la empresa de trabajo temporal deberá presentar una solicitud por medios electrónicos en la que podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de la baja de la totalidad de su plantilla en la Seguridad Social, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.

En el supuesto de que el solicitante no autorice la comprobación de los datos por la autoridad laboral competente, deberá aportar la documentación correspondiente.

Junto a la solicitud deberá presentar igualmente copia de los correspondientes finiquitos debidamente firmados.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, la autoridad laboral se dirigirá a los servicios administrativos de mediación, arbitraje y conciliación y a los órganos jurisdiccionales del orden social para que comuniquen si existe algún procedimiento pendiente en relación con la empresa de trabajo temporal que pudiera hacer necesaria la retención de la garantía financiera.

3. Cuando la empresa haya cesado en su actividad y tuviera obligaciones pendientes, de las previstas en el apartado 1, la garantía se ejecutará conforme a lo previsto en el artículo 10.

CAPÍTULO IV

Registros de Empresas de Trabajo Temporal

Artículo 12. *Registros de Empresas de Trabajo Temporal.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, cada una de las autoridades laborales competentes para conceder autorizaciones administrativas a empresas de trabajo temporal llevará un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, con funcionamiento por medios electrónicos, que tendrá carácter público.

2. Los Registros de Empresas de Trabajo Temporal, de carácter público y funcionamiento electrónico, no tienen la naturaleza de registro electrónico a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 13. *Asientos registrales.*

1. La inscripción registral de las empresas de trabajo temporal se practicará, de forma electrónica, de oficio por la autoridad laboral competente de forma simultánea a la concesión de la autorización administrativa, haciendo constar los siguientes datos:

a) Identificación completa de la empresa de trabajo temporal.

b) Identificación del empresario individual o de la persona jurídica, así como de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en esta, y número de autorización administrativa.

c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.

d) Garantía financiera, expresando su importe y la forma en que ha quedado constituida.

2. En el acto de la inscripción se asignará un número de autorización administrativa conforme a lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. En el supuesto de comunicación de cambios a que se refieren las letras a) y b) del artículo 17.2, la autoridad laboral practicará el correspondiente asiento registral, a cuyo efecto la empresa deberá aportar copia de la certificación de inscripción del Registro Mercantil o, en su caso, del correspondiente Registro de Cooperativas o bien autorizar a la

autoridad laboral a obtener del Registro Mercantil o del Registro de Cooperativas certificación acreditativa de la inscripción.

Asimismo, se practicarán los asientos registrales correspondientes a los cambios en la cuantía y forma de constitución de la garantía financiera, aperturas y cierres de centros de trabajo y al cese en la actividad de empresa de trabajo temporal.

4. El órgano del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o de la comunidad autónoma que, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, haya acordado la suspensión de actividades de una empresa de trabajo temporal por haber incurrido en reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 18.3 de dicho texto refundido, lo pondrá en conocimiento de la autoridad laboral competente dándole traslado de la resolución en la que se imponga la sanción, a efectos de practicar el correspondiente asiento registral.

Artículo 14. *Base de datos central.*

1. De la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal, los datos que a continuación se relacionan se incorporarán a una base de datos central, cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

a) Identificación de la empresa.

b) Autorización para el desarrollo de la actividad de empresa de trabajo temporal, incluidos los supuestos de reanudación, así como de suspensión o cese de actividades.

c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.

d) Cambios de domicilio social de la empresa y aperturas y cierres de centros de trabajo.

e) Relaciones de los contratos de puesta a disposición a que se refiere el artículo 17.1.

2. Los datos incluidos en las letras a), b), c) y d) serán de acceso público.

3. Los datos de la letra e) serán accesibles para las autoridades laborales.

CAPÍTULO V

Contrato de puesta a disposición

Artículo 15. *Contrato de puesta a disposición.*

1. El contrato se formalizará siempre por escrito, en el modelo oficial que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto, por duplicado, debiendo contener, como mínimo, la siguiente información:

a) Datos identificativos de la empresa de trabajo temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

c) Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, según lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

d) Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.

e) La establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

f) Servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.

g) Duración prevista del contrato.

h) Lugar y horario de trabajo.

i) Precio convenido.

j) Retribución total.

k) Convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.

2. Además, en el supuesto de contratos para la formación y el aprendizaje, en el contrato de puesta a disposición se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

3. Los contratos de puesta a disposición que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información se considerarán ajustados al citado modelo.

CAPITULO VI

Contrato de trabajo

Artículo 16. *Contrato entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador.*

1. El contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para ser puesto a disposición de empresas usuarias se formalizará siempre por escrito, por duplicado, debiendo comunicarse su contenido a la oficina pública de empleo dentro de los diez días siguientes a su celebración, en los términos que reglamentariamente estén establecidos.

2. Sin perjuicio de lo exigido en la normativa aplicable a cada modalidad, el contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, como mínimo, los siguientes datos:

a) Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de la empresa de trabajo temporal el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

c) Causa del contrato de puesta a disposición.

d) Contenido de la prestación laboral.

e) Información a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.

f) Duración prevista del contrato de trabajo.

g) Lugar y horario de trabajo.

h) Remuneración convenida.

i) Convenio colectivo aplicable en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria.

3. En el supuesto de contrato en prácticas, además de los datos indicados en el apartado anterior, se hará constar expresamente la titulación del trabajador.

4. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, además de los datos indicados en el apartado 2, deberá incluirse el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

5. Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido por la empresa de trabajo temporal se le deberá entregar, cada vez que vaya a prestar servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se indicará:

a) Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicios, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Causa del contrato de puesta a disposición.

c) Contenido de la prestación laboral.

d) Información a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.

e) Lugar y horario de trabajo.

CAPÍTULO VII

Obligaciones de información

Artículo 17. *Obligaciones de información a la Administración.*

1. Las empresas de trabajo temporal están obligadas a remitir por medios electrónicos al Registro de Empresas de Trabajo Temporal de la autoridad laboral competente, dentro de los primeros diez días de cada mes y en el modelo que se establezca en las disposiciones de

desarrollo de este real decreto, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados en el mes anterior, en la que deberá constar:

a) Nombre, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social de los centros de trabajo de las empresas usuarias.
b) Número de contratos celebrados con cada una de ellas, desglosado por supuestos de celebración, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
c) Número total de trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias. Si un trabajador hubiera sido cedido en más de una ocasión, a la misma o distinta empresa usuaria, se computará una sola vez.

Dicha documentación se remitirá igualmente en el caso de que la empresa no haya formalizado contratos de puesta a disposición, haciendo constar tal circunstancia.
2. Las empresas de trabajo temporal están igualmente obligadas a comunicar a la autoridad laboral, dentro de los quince días siguientes a su producción o, en su caso, a la notificación de su inscripción en el correspondiente Registro Mercantil o Registro de Cooperativas, los siguientes actos:

a) Los cambios de titularidad y de domicilio social de la empresa.
b) El cambio de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, indicando sus datos identificativos.
c) La apertura de nuevos centros de trabajo.
d) El cierre de centros de trabajo.
e) El cese en la actividad como empresa de trabajo temporal.

Artículo 18. *Obligaciones de información a la empresa usuaria.*

1. La empresa de trabajo temporal deberá suministrar a la empresa usuaria la siguiente documentación en relación con los trabajadores que haya cedido:

a) Copia del contrato de trabajo o de la correspondiente orden de servicio.
b) Documentación acreditativa de haber cumplido con las obligaciones salariales contraídas con dichos trabajadores y en materia de Seguridad Social.

2. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa de trabajo temporal deberá facilitar a la usuaria el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a su normativa específica.

Disposición adicional primera. *Aplicación de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*

Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto con carácter general en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en sus normas de desarrollo.
En materia de infracciones y sanciones laborales será de aplicación el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones reglamentarias sobre procedimiento sancionador.

Disposición adicional segunda. *Contratos de trabajo de primer empleo joven.*

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, y conforme a lo establecido en las disposiciones adicional quinta y transitoria primera de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, podrán también celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo de primer empleo joven según lo establecido en el artículo 12 de dicha Ley.

En este caso, y a efectos de lo previsto en el artículo 15.1.c), deberá especificarse en el contrato de puesta a disposición que el contrato se celebra bajo este supuesto.

Disposición transitoria única. *Números de autorización en vigor.*

Las autorizaciones concedidas a empresas de trabajo temporal antes de la entrada en vigor de este Reglamento mantendrán el número inicialmente asignado.

§ 24

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
«BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2013-12632

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.

Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos y los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

El impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas. Como ya se ha demostrado con anterioridad, es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales o relacionales que con sus estructuras y actuaciones segregadoras postergan o apartan a las personas con discapacidad de la vida social ordinaria, todo ello con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes, como sujetos activos titulares de derechos, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

En este sentido, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los

apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución, y supuso un avance relevante para la época.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, participaba ya de la idea de que el amparo especial y las medidas de equiparación para garantizar los derechos de las personas con discapacidad debía basarse en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les permitieran llevar una vida normal en su entorno. Estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos, y una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo.

Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

La propia Ley 51/2003, de 2 de diciembre, preveía el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones que se hizo realidad con la aprobación de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Asimismo, y aunque no es objeto de la tarea de refundición de esta norma, es necesario destacar en la configuración del marco legislativo de los derechos de las personas con discapacidad, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, que reconoce el derecho de libre opción de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas al aprendizaje, conocimiento y uso de las lenguas de signos españolas, y a los distintos medios de apoyo a la comunicación oral, lo que constituye un factor esencial para su inclusión social.

Finalmente, es imprescindible hacer referencia a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

La labor de refundición, regularizando, aclarando y armonizando las tres leyes citadas, que es mandato de la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la redacción dada por la disposición final quinta de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios, resulta necesaria dadas las modificaciones que han experimentado en estos años, así como el sustancial cambio del marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad. Esta tarea ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional. Por ello, además de revisar los principios que informan la ley conforme a lo previsto en la Convención, en su estructura se dedica un título específico a determinados derechos de las personas con discapacidad. También se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones.

En la elaboración de este texto refundido han sido consultadas las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, y se ha sometido al informe previo y preceptivo del Consejo Nacional de la Discapacidad. Se ha dado audiencia a los sectores afectados y se ha sometido a informe previo de la Agencia Española de Protección de Datos.

Esta norma se dicta en aplicación de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de noviembre de 2013,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.*

Se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Remisiones normativas.*

Las referencias normativas efectuadas en otras disposiciones a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, o a la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se entenderán efectuadas a los preceptos correspondientes del texto refundido que se aprueba.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y en particular, por integrarse en dicho texto refundido:

a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.
b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
c) La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Objeto, definiciones y principios

Artículo 1. *Objeto de esta ley.*

Esta ley tiene por objeto:

a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.
b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Artículo 2. *Definiciones.*

A efectos de esta ley se entiende por:

a) Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

b) Igualdad de oportunidades: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.

c) Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

d) Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

e) Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

f) Acoso: es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

g) Medidas de acción positiva: son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

h) Vida independiente: es la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

i) Normalización: es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

j) Inclusión social: es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.

k) Accesibilidad universal: es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

l) Diseño universal o diseño para todas las personas: es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas,

de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.

m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

n) Diálogo civil: es el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad, las cuales garantizarán, en todo caso, el derecho de los niños y las niñas con discapacidad a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

o) Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad: es el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Artículo 3. *Principios.*

Los principios de esta ley serán:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.

b) La vida independiente.

c) La no discriminación.

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

e) La igualdad de oportunidades.

f) La igualdad entre mujeres y hombres.

g) La normalización.

h) La accesibilidad universal.

i) Diseño universal o diseño para todas las personas.

j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

k) El diálogo civil.

l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 4. *Titulares de los derechos.*

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y

agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos “persona con discapacidad” o “personas con discapacidad” para denominarlas.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. El reconocimiento del grado de discapacidad deberá ser efectuado por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

4. A efectos del reconocimiento del derecho a los servicios de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades se asimilan a dicha situación los estados previos, entendidos como procesos en evolución que puedan llegar a ocasionar una limitación en la actividad.

5. Los servicios, prestaciones y demás beneficios previstos en esta ley se otorgarán a los extranjeros de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en los tratados internacionales y en los convenios que se establezcan con el país de origen. Para los menores extranjeros se estará además a lo dispuesto en las leyes de protección de los derechos de los menores vigentes, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como en los tratados internacionales.

6. El Gobierno extenderá la aplicación de las prestaciones económicas previstas en esta ley a los españoles residentes en el extranjero, siempre que carezcan de protección equiparable en el país de residencia, en la forma y con los requisitos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.*

Las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2, se aplicarán, además de a los derechos regulados en el título I, en los ámbitos siguientes:

a) Telecomunicaciones y sociedad de la información.

b) Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.

c) Transportes.

d) Bienes y servicios a disposición del público.

e) Relaciones con las administraciones públicas, incluido el acceso a las prestaciones públicas y a las resoluciones administrativas de aquellas.

f) Administración de justicia.

g) Participación en la vida pública y en los procesos electorales.

h) Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico, siempre con el propósito de conciliar los valores de protección patrimonial y de acceso, goce y disfrute por parte de las personas con discapacidad.

i) Empleo.

CAPÍTULO III

Autonomía de las personas con discapacidad

Artículo 6. *Respeto a la autonomía de las personas con discapacidad.*

1. El ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones.

2. Las personas con discapacidad tienen derecho a la libre toma de decisiones, para lo cual la información y el consentimiento deberán efectuarse en formatos adecuados y de acuerdo con las circunstancias personales, siguiendo las reglas marcadas por el principio de diseño universal o diseño para todas las personas, de manera que les resulten accesibles y comprensibles.

En todo caso, se deberá tener en cuenta las circunstancias personales del individuo, su capacidad para tomar el tipo de decisión en concreto y asegurar la prestación de apoyo para la toma de decisiones.

TÍTULO I

Derechos y obligaciones

Artículo 7. *Derecho a la igualdad.*

1. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

2. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad, las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida.

3. Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva, movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio así como de participación en los asuntos públicos, en los términos previstos en este Título y demás normativa que sea de aplicación.

4. Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías.

CAPÍTULO I

Sistema de prestaciones sociales y económicas

Artículo 8. *Sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad.*

1. La acción protectora del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad que por no desarrollar una actividad laboral, no están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, comprenderá:

a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
b) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.
c) Recuperación profesional.
d) Rehabilitación y habilitación profesionales.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9, la asistencia sanitaria y la prestación farmacéutica previstas en la letra a) del apartado anterior tendrán la extensión, duración y condiciones que se prevean reglamentariamente.

3. Las personas beneficiarias de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, continuarán con el derecho a la percepción de los mismos de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria única.

Artículo 9. *Prestación farmacéutica del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad.*

Los beneficiarios del sistema especial de prestaciones asistenciales y económicas previsto en este capítulo estarán exentos de aportación por el consumo de especialidades farmacéuticas.

CAPÍTULO II

Derecho a la protección de la salud

Artículo 10. *Derecho a la protección de la salud.*

1. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección de la salud, incluyendo la prevención de la enfermedad y la protección, promoción y recuperación de la salud, sin discriminación por motivo o por razón de discapacidad, prestando especial atención a la salud mental y a la salud sexual y reproductiva.

2. Las actuaciones de las administraciones públicas y de los sujetos privados prestarán atención específica a las necesidades de las personas con discapacidad, conforme a la legislación sanitaria general y sectorial vigente.

3. Las administraciones públicas desarrollarán las actuaciones necesarias para la coordinación de la atención de carácter social y de carácter sanitario, de forma efectiva y eficiente, dirigida a las personas que por problemas de salud asociados a su discapacidad tienen necesidad simultánea o sucesiva de ambos sistemas de atención, y promoverán las medidas necesarias para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a los servicios y prestaciones relacionadas con su salud en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos.

Artículo 11. *Prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades.*

1. La prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades constituye un derecho y un deber de todo ciudadano y de la sociedad en su conjunto y formará parte de las obligaciones prioritarias del Estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales. La prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades atenderá a la diversidad de las personas con discapacidad, dando un tratamiento diferenciado según las necesidades específicas de cada persona.

2. Las administraciones públicas competentes promoverán planes de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades, teniendo asimismo en cuenta lo previsto en el artículo 21 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

3. En dichos planes se concederá especial importancia a los servicios de orientación y planificación familiar, consejo genético, atención prenatal y perinatal, detección y diagnóstico precoz y asistencia pediátrica, incluida la salud mental infanto-juvenil, asistencia geriátrica, así como a la seguridad y salud en el trabajo, a la seguridad en el tráfico vial, al control higiénico y sanitario de los alimentos y a la contaminación ambiental.

Se contemplarán de modo específico las acciones destinadas a las zonas rurales.

Artículo 12. *Equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad.*

1. Los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad de cada ámbito sectorial deberán contar con la formación especializada correspondiente y serán competentes, en su ámbito territorial, para prestar una atención interdisciplinaria a cada persona con discapacidad que lo necesite, para garantizar su inclusión y participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

2. Los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad son los órganos encargados de valorar y calificar las situaciones de discapacidad, para su reconocimiento oficial por el órgano administrativo competente.

3. Son funciones de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad:

a) Emitir un dictamen técnico normalizado sobre las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las barreras en la participación social, recogiendo las capacidades y habilidades para las que la persona necesita apoyos.

b) La orientación para la habilitación y rehabilitación, con pleno respeto a la autonomía de la persona con discapacidad, proponiendo las necesidades, aptitudes y posibilidades de recuperación, así como el seguimiento y revisión.

c) La valoración y calificación de la situación de discapacidad, determinando el tipo y grado de discapacidad en relación con los beneficios, derechos económicos y servicios previstos en la legislación, sin perjuicio del reconocimiento del derecho que corresponda efectuar al órgano administrativo competente.

d) La valoración y calificación de la situación de discapacidad será revisable en la forma que reglamentariamente se determine. La valoración y calificación definitivas solo se realizará cuando la persona haya alcanzado su máxima rehabilitación o cuando la deficiencia sea presumiblemente definitiva, lo que no impedirá valoraciones previas para obtener determinados beneficios.

4. Las calificaciones y valoraciones de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad responderán a criterios técnicos unificados, basados en la evidencia disponible, y tendrán validez ante cualquier organismo público y en todo el territorio del Estado.

CAPÍTULO III

De la atención integral

Artículo 13. *Atención integral.*

1. Se entiende por atención integral los procesos o cualquier otra medida de intervención dirigidos a que las personas con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y mantener su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, así como la obtención de un empleo adecuado.

2. Los programas de atención integral podrán comprender:

a) Habilitación o rehabilitación médico-funcional.
b) Atención, tratamiento y orientación psicológica.
c) Educación.
d) Apoyo para la actividad profesional.

3. Estos programas deberán comenzar en la etapa más temprana posible y basarse en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona con discapacidad, así como de las oportunidades del entorno, considerando las adaptaciones o adecuaciones oportunas y los apoyos a la toma de decisiones y a la promoción de la autonomía personal.

4. Las administraciones públicas velarán por el mantenimiento de unos servicios de atención adecuados, mediante la coordinación de los recursos y servicios de habilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad una oferta de servicios y programas próxima, en el entorno en el que se desarrolle su vida, suficiente y diversificada, tanto en zonas rurales como urbanas.

Artículo 14. *Habilitación o rehabilitación médico-funcional.*

1. La habilitación o rehabilitación médico-funcional tiene como objetivo conseguir la máxima funcionalidad de las capacidades físicas, sensoriales, mentales o intelectuales. Este proceso se inicia con la detección e identificación de las deficiencias y necesidades psicosociales de cada persona y continuará hasta la consecución y mantenimiento del máximo desarrollo y autonomía personal posible.

2. A estos efectos, toda persona que presente alguna deficiencia en sus estructuras o funciones corporales o psicosociales, de la que se derive o pueda derivarse una limitación en

la actividad calificada como discapacidad según lo dispuesto en esta ley, tendrá derecho a beneficiarse de los procesos de habilitación o rehabilitación médico - funcional necesarios para mejorar y alcanzar la máxima autonomía personal posible y poder lograr con los apoyos necesarios su desarrollo personal y participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

3. El proceso habilitador o rehabilitador que se inicie en servicios específicos se desarrollará en intima conexión con los centros de intervención en donde deba continuarse y proseguirá, si fuera necesario, como tratamiento domiciliario o bien en el entorno en el que la persona con discapacidad desarrolla su vida, con los recursos comunitarios existentes.

4. Los programas de habilitación y rehabilitación se complementarán con el suministro, la adaptación, conservación y renovación de tecnologías de apoyo, prótesis y órtesis, dispositivos, vehículos, y otros elementos auxiliares para las personas con discapacidad cuyas circunstancias personales lo aconsejen.

Artículo 15. *Atención, tratamiento y orientación psicológica.*

1. La atención, el tratamiento y la orientación psicológica estarán presentes durante las distintas fases del proceso interdisciplinar habilitador o rehabilitador e irán encaminadas a lograr de la persona con discapacidad la máxima autonomía y el pleno desarrollo de su personalidad, así como el apoyo a su entorno familiar más inmediato.

2. La atención, el tratamiento y orientación psicológica se basarán en las características personales de la persona con discapacidad, sus motivaciones e intereses así como los factores familiares y sociales que puedan condicionarle, y estarán dirigidos a potenciar al máximo el uso de sus capacidades y su autonomía personal, teniendo en cuenta su proyecto singular de vida.

3. La atención, el tratamiento y la orientación psicológica formarán parte de los apoyos a la autonomía personal y deberán estar coordinados con el resto de los tratamientos funcionales y, en todo caso, se facilitarán desde la detección de la deficiencia, o desde el momento en que se inicie un proceso patológico o concurra una circunstancia sobrevenida que pueda desembocar en una limitación en la actividad.

Artículo 16. *Educación.*

La educación inclusiva formará parte del proceso de atención integral de las personas con discapacidad y será impartida mediante los apoyos y ajustes que se reconocen en el capítulo IV de este título y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 17. *Apoyo para la actividad profesional.*

1. Las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

2. Los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

a) Los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional.
b) La orientación profesional.
c) La formación, readaptación o recualificación profesional.

3. En los procesos de apoyo para la actividad profesional, la habilitación o rehabilitación médico-funcional, regulada en el artículo 14, comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

4. La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales de la persona con discapacidad, determinadas conforme a los informes de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad. Asimismo se tomará en consideración la formación efectivamente recibida y por recibir, y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a

sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales. Comprenderá asimismo los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

5. La formación, readaptación o recualificación profesional que podrá comprender en su caso, una preformación general básica, promoverá la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo y se impartirá de acuerdo con el itinerario personal y la orientación profesional prestada con anterioridad, conforme a la decisión tomada por la persona con discapacidad, y siguiendo los criterios establecidos en el artículo 15.

6. Las actividades formativas podrán impartirse, además de en los centros de formación dedicados a ello, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo contenido básico se ajustará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y sus normas de desarrollo.

7. Los procesos de apoyo para la actividad profesional a que se refiere este artículo podrán ser complementados, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena inclusión y participación en la vida social.

CAPÍTULO IV

Derecho a la educación

Artículo 18. *Contenido del derecho.*

1. Las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás.

2. Corresponde a las administraciones educativas asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos así como la enseñanza a lo largo de la vida y garantizar un puesto escolar a los alumnos con discapacidad en la educación básica, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de apoyos y ajustes razonables para la atención de quienes precisen una atención especial de aprendizaje o de inclusión.

3. La escolarización de este alumnado en centros de educación especial o unidades sustitutorias de los mismos sólo se llevará a cabo cuando excepcionalmente sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios y tomando en consideración la opinión de los padres o tutores legales.

Artículo 19. *Gratuidad de la enseñanza.*

Las personas con discapacidad, en su etapa educativa, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza, en los centros ordinarios y en los centros especiales, de acuerdo con lo que disponen la Constitución y las leyes que la desarrollan.

Artículo 20. *Garantías adicionales.*

Con el fin de garantizar el derecho a una educación inclusiva de las personas con discapacidad y sin perjuicio de las medidas previstas en la normativa en materia de educación, se establecen las siguientes garantías adicionales:

a) Los centros de educación especial crearán las condiciones necesarias para facilitar la conexión con los centros ordinarios, y la inclusión de sus alumnos en el sistema educativo ordinario.

b) Los hospitales infantiles, de rehabilitación y aquellos que tengan servicios pediátricos permanentes, ya sean de titularidad pública o privada que regularmente ocupen al menos la mitad de sus camas con pacientes cuya estancia y atención sanitaria sean financiadas con cargo a recursos públicos, deberán contar con una sección pedagógica para prevenir y evitar la marginación del proceso educativo de los alumnos de edad escolar ingresados en dichos hospitales.

c) Las personas que cursen estudios universitarios, cuya discapacidad les dificulte gravemente la adaptación al régimen de convocatorias establecido con carácter general, podrán solicitar y las universidades habrán de conceder, de acuerdo con lo que dispongan sus correspondientes normas de permanencia que, en todo caso, deberán tener en cuenta la situación de las personas con discapacidad que cursen estudios en la universidad, la ampliación del número de las mismas en la medida que compense su dificultad, sin mengua del nivel exigido. Las pruebas se adaptarán, en su caso, a las características de la discapacidad que presente el interesado.

d) Se realizarán programas de sensibilización, información y formación continua de los equipos directivos, el profesorado y los profesionales de la educación, dirigida a su especialización en la atención a las necesidades educativas especiales del alumnado con discapacidad, de modo que puedan contar con los conocimientos y herramientas necesarias para ello.

Artículo 21. *Valoración de las necesidades educativas.*

1. Son funciones específicas de los servicios de orientación educativa apoyar a los centros docentes en el proceso hacia la inclusión y, especialmente, en las funciones de orientación, evaluación e intervención educativa, contribuyendo a la dinamización pedagógica, a la calidad y la innovación educativa.

2. A efectos de la participación en el control y gestión de los centros docentes previsto en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación, y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, se tendrá en cuenta la especialidad de esta ley en lo que se refiere a los servicios de orientación educativa.

CAPÍTULO V

Derecho a la vida independiente

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 22. *Accesibilidad.*

1. Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir de forma independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida. Para ello, los poderes públicos adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la accesibilidad universal, en igualdad de condiciones con las demás personas, en los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como los medios de comunicación social y en otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

2. En el ámbito del empleo, las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación a las que se refiere este capítulo serán de aplicación con carácter supletorio respecto a lo previsto en la legislación laboral.

Artículo 23. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.*

1. El Gobierno, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas y a las entidades locales, regulará las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que garanticen los mismos niveles de igualdad de oportunidades a todas las personas con discapacidad.

Toda referencia a accesibilidad y a accesibilidad universal en esta ley, se entiende que incluye la accesibilidad cognitiva, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2.

Dicha regulación será gradual en el tiempo y en el alcance y contenido de las obligaciones impuestas, y abarcará todos los ámbitos y áreas de las enumeradas en el artículo 5.

2. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecerán, para cada ámbito o área, medidas concretas para prevenir o suprimir discriminaciones, y para

compensar desventajas o dificultades. Se incluirán disposiciones sobre, al menos, los siguientes aspectos:

a) Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En particular, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos, así como la apropiada señalización en los mismos.

b) Condiciones más favorables en el acceso, participación y utilización de los recursos de cada ámbito o área y condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas.

c) Apoyos complementarios, tales como ayudas económicas, productos y tecnologías de apoyo, servicios o tratamientos especializados, otros servicios personales, así como otras formas de apoyo personal o animal. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, braille, lectura fácil, pictogramas, dispositivos multimedia de fácil acceso, sistemas de apoyo a la comunicación oral y lengua de signos, sistemas de comunicación táctil y otros dispositivos que permitan la comunicación.

d) La adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad, incluidos los ajustes razonables.

e) Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.

f) Recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

3. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación se establecerán teniendo en cuenta los diferentes tipos y grados de discapacidad que deberán orientar tanto el diseño inicial como los ajustes razonables de los entornos, productos y servicios de cada ámbito de aplicación de la ley.

Artículo 24. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.*

1. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social serán exigibles en los plazos y términos establecidos reglamentariamente.

No obstante, las condiciones previstas en el párrafo anterior serán exigibles para todas estas tecnologías, productos y servicios, de acuerdo con las condiciones y plazos máximos previstos en la disposición adicional tercera.1.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a dichos bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

Artículo 25. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los espacios públicos urbanizados y edificación.*

1. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones serán exigibles en los plazos y términos establecidos reglamentariamente.

No obstante, las condiciones previstas en el párrafo anterior serán exigibles para todos los espacios públicos urbanizados y edificaciones, de acuerdo con las condiciones y plazos máximos previstos en la disposición adicional tercera.1.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a los espacios públicos urbanizados y edificaciones, en lo que se considere más relevante desde el punto de vista de la no discriminación y de la accesibilidad universal.

Artículo 26. *Normativa técnica de edificación.*

1. Las normas técnicas sobre edificación incluirán previsiones relativas a las condiciones mínimas que deberán reunir los edificios de cualquier tipo para permitir la accesibilidad de las personas con discapacidad.

2. Todas estas normas deberán ser recogidas en la fase de redacción de los proyectos básicos, de ejecución y parciales, denegándose los visados oficiales correspondientes, bien de colegios profesionales o de oficinas de supervisión de las administraciones públicas competentes, a aquellos que no las cumplan.

Artículo 27. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los medios de transporte.*

1. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los medios de transporte serán exigibles en los plazos y términos establecidos reglamentariamente.

No obstante, las condiciones previstas en el párrafo anterior serán exigibles para todas las infraestructuras y material de transporte, de acuerdo con las condiciones y plazos máximos previstos en la disposición adicional tercera.1.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a los diferentes medios de transporte, en lo que se considere más relevante desde el punto de vista de la no discriminación y de la accesibilidad universal.

Artículo 28. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de las relaciones con las administraciones públicas.*

1. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que deberán reunir las oficinas públicas, dispositivos y servicios de atención al ciudadano y aquellos de participación en los asuntos públicos, incluidos los relativos a la Administración de Justicia y a la participación en la vida política y los procesos electorales serán exigibles en los plazos y términos establecidos reglamentariamente.

No obstante, las condiciones previstas en el párrafo anterior serán exigibles para todos los entornos, productos, servicios, disposiciones, criterios o prácticas administrativas, de acuerdo con las condiciones y plazos máximos previstos en la disposición adicional tercera.1.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad de aquellos entornos o sistemas que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y la accesibilidad universal.

Artículo 29. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por motivo de o por razón de discapacidad.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su discapacidad.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados, proporcionados y necesarios.

4. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público por las personas con discapacidad serán exigibles en los plazos y términos establecidos reglamentariamente.

No obstante, las condiciones previstas en el párrafo anterior serán exigibles para todos los bienes y servicios, de acuerdo con las condiciones y plazos máximos previstos en la disposición adicional tercera.2.

5. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

Artículo 29 bis. *Condiciones básicas de accesibilidad cognitiva.*

1. Las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva son el conjunto sistemático, integral y coherente de exigencias, requisitos, normas, parámetros y pautas que se consideran precisos para asegurar la comprensión, la comunicación y la interacción de todas las personas con todos los entornos, productos, bienes y servicios, así como de los procesos y procedimientos.

2. Estas condiciones básicas, que serán objeto de desarrollo normativo específico, se extenderán a todos los ámbitos a los que se refiere el artículo 5 de esta ley, por resultar precisas para promover el desarrollo humano y la máxima autonomía individual de todas las personas.

3. Estas condiciones básicas serán exigibles en los plazos y términos que se establezcan reglamentariamente.

4. Estas condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, quedan encuadradas en el marco de la accesibilidad universal, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2 de esta ley.

Sección 2.ª Medidas de acción positiva

Artículo 30. *Medidas para facilitar el estacionamiento de vehículos.*

Los ayuntamientos adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el estacionamiento de los vehículos automóviles pertenecientes a personas con problemas graves de movilidad, por razón de su discapacidad.

Artículo 31. *Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.*

Las personas con discapacidad con dificultades para utilizar transportes colectivos, que reúnan los requisitos establecidos reglamentariamente, tendrán derecho a la percepción de un subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, cuya cuantía se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 32. *Reserva de viviendas para personas con discapacidad y condiciones de accesibilidad.*

1. En los proyectos de viviendas protegidas, se programará un mínimo de un cuatro por ciento con las características constructivas y de diseño adecuadas que garanticen el acceso y desenvolvimiento cómodo y seguro de las personas con discapacidad.

Las viviendas objeto de la reserva prevista en este artículo destinadas al alquiler, podrán adjudicarse a personas con discapacidad individualmente consideradas, unidades familiares con alguna persona con discapacidad o a entidades sin ánimo de lucro del sector de la discapacidad, siempre que en este último supuesto se destinen por esas entidades a la promoción de la inclusión social de las personas con discapacidad y de la vida autónoma, como viviendas asistidas, viviendas compartidas, viviendas de apoyo o a proyectos de vida independiente de personas con discapacidad.

2. La obligación establecida en el apartado anterior alcanzará, igualmente, a los proyectos de viviendas de cualquier otro carácter que se construyan, promuevan o subvencionen por las administraciones públicas y demás entidades dependientes o vinculadas al sector público. Las administraciones públicas competentes dictarán las disposiciones reglamentarias para garantizar la instalación de ascensores con capacidad para transportar simultáneamente una silla de ruedas de tipo normalizado y una persona sin discapacidad.

3. Las administraciones públicas, dictarán las normas técnicas básicas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en los dos apartados anteriores.

4. Cuando el proyecto se refiera a un conjunto de edificios e instalaciones que constituyan un complejo arquitectónico, éste se proyectará y construirá en condiciones que permitan, en todo caso, la accesibilidad de las personas con discapacidad a los diferentes inmuebles e instalaciones complementarias.

Artículo 33. *Concepto de rehabilitación de la vivienda.*

Se considerará rehabilitación de la vivienda, a efectos de la obtención de subvenciones y préstamos con subvención de intereses, las reformas que las personas con discapacidad o las unidades familiares o de convivencia con algún miembro con discapacidad tengan que realizar en su vivienda habitual y permanente para que ésta resulte accesible.

Artículo 34. *Otras medidas públicas de accesibilidad.*

1. Las administraciones públicas habilitarán en sus presupuestos las consignaciones necesarias para la financiación de las adaptaciones en los inmuebles que de ellos dependan.

2. Al mismo tiempo, fomentarán la adaptación de los inmuebles de titularidad privada, mediante el establecimiento de ayudas, exenciones y subvenciones.

3. Además, las administraciones competentes en materia de urbanismo deberán considerar, y en su caso incluir, la necesidad de esas adaptaciones anticipadas, en los planes municipales de ordenación urbana que formulen o aprueben.

4. Los ayuntamientos deberán prever planes municipales de actuación, al objeto de adaptar las vías públicas, parques y jardines, a las normas aprobadas con carácter general, viniendo obligados a destinar un porcentaje de su presupuesto a dichos fines.

CAPÍTULO VI

Derecho al trabajo

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 35. *Garantías del derecho al trabajo.*

1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. La garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

3. Existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

4. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas

adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 40, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

5. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

6. El acoso por razón de discapacidad, en los términos definidos en la letra f) del artículo 2, se considera en todo caso acto discriminatorio.

7. Se considerará igualmente discriminación toda orden de discriminar a personas por motivo o por razón de su discapacidad.

Artículo 36. *Igualdad de trato.*

Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Artículo 37. *Tipos de empleo de las personas con discapacidad.*

1. Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

2. Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo.

3. El acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia.

Artículo 38. *Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral.*

1. Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.

2. A los efectos de aplicación de beneficios que esta ley y sus normas de desarrollo reconozcan tanto a las personas trabajadoras con discapacidad como a las empresas que los empleen, se incluirá en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo con el consentimiento previo de dichas personas trabajadoras una referencia a su tipo y grado de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

3. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores y lograr la adecuación entre las condiciones personales de la persona con discapacidad y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación debidamente

autorizadas y los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad previstos en esta ley.

Artículo 39. *Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad.*

1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

Sección 2.ª Empleo ordinario

Artículo 40. *Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.*

1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Artículo 41. *Servicios de empleo con apoyo.*

Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

Artículo 42. *Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.*

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre

que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Sección 3.ª Empleo protegido

Artículo 43. *Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

3. La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

4. Tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

Artículo 44. *Compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

1. En atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

2. Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos centros especiales de empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

Artículo 45. *Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

1. Los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo.

2. Las administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, sea directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

Artículo 46. *Enclaves laborales.*

Para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

Sección 4.ª Empleo autónomo

Artículo 47. *Empleo autónomo.*

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

CAPÍTULO VII

Derecho a la protección social

Artículo 48. *Derecho a la protección social.*

Las personas con discapacidad y sus familias tienen derecho a unos servicios y prestaciones sociales que atiendan con garantías de suficiencia y sostenibilidad sus necesidades, dirigidos al desarrollo de su personalidad y su inclusión en la comunidad, incrementando su calidad de vida y bienestar social.

Artículo 49. *Criterios de aplicación de la protección social.*

1. Los servicios sociales para personas con discapacidad y sus familias podrán ser prestados tanto por las administraciones públicas como por entidades sin ánimo de lucro a través de los cauces y mediante los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios.

En todo caso, las administraciones públicas desarrollarán las actuaciones necesarias para la coordinación de la atención de carácter social y de carácter sanitario, de forma efectiva y eficiente, conforme a lo establecido en el artículo 10.

2. La prestación de los servicios sociales respetará al máximo la permanencia de las personas con discapacidad en su medio familiar y en su entorno geográfico, teniendo en cuenta las barreras específicas de quienes habiten en zonas rurales.

3. Se promoverá la participación de las propias personas con discapacidad en las tareas comunes de convivencia, de dirección y de control de los servicios sociales.

Artículo 50. *Contenido del derecho a la protección social.*

1. Las personas con discapacidad y sus familias tienen derecho a los servicios sociales de apoyo familiar, de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades, de promoción de la autonomía personal, de información y orientación, de atención domiciliaria, de residencias, de apoyo en su entorno, servicios residenciales, de actividades culturales, deportivas, ocupación del ocio y del tiempo libre.

2. Además, y como complemento de las medidas específicamente previstas en esta ley, la legislación autonómica podrá prever servicios y prestaciones económicas para las personas con discapacidad y sus familias que se encuentren en situación de necesidad y que carezcan de los recursos indispensables para hacer frente a la misma.

Artículo 51. *Clases de servicios sociales.*

1. El servicio de apoyo familiar tendrá como objetivo la orientación e información a las familias, el apoyo emocional, su capacitación y formación para atender a la estimulación, maduración y desarrollo físico, psíquico e intelectual de los niños y niñas con discapacidad, y a las personas con discapacidad y para la adecuación del entorno familiar y próximo a las necesidades de todos ellos.

2. Los servicios de orientación e información deben facilitar a las personas con discapacidad y a sus familias el conocimiento de las prestaciones y servicios a su alcance, así como las condiciones de acceso a los mismos.

3. Los servicios de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades y promoción de la autonomía personal tienen como finalidad prevenir la aparición o la intensificación de discapacidades y de sus consecuencias, mediante actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, apoyo en el entorno y programas específicos de carácter preventivo.

4. Los servicios de atención domiciliaria tendrán como cometido la prestación de atenciones de carácter personal y doméstico, así como la prestación habilitadora o rehabilitadora tal y como ya dispone el artículo 14, todo ello sólo para aquellas personas con discapacidad cuyas situaciones lo requieran.

5. Los servicios de vivienda, ya sean servicios de atención residencial, viviendas tuteladas, u otros alojamientos de apoyo para la inclusión, tienen como objetivo promover la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad a través de la convivencia, así como favorecer su inclusión social.

Asimismo, deberán atender a las necesidades básicas de aquellas personas con discapacidad que se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, como en los casos en que carezcan de hogar o familia, o cuando existan graves problemas para garantizar una adecuada convivencia familiar.

6. Los servicios de centro de día y de noche ofrecen una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas con discapacidad, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias.

7. Los servicios de residencias, centros de día y de noche, y viviendas tuteladas podrán ser promovidos por las administraciones públicas, por las propias personas con discapacidad y por sus familias, así como por sus organizaciones representativas. En la promoción de residencias, centros de día y viviendas tuteladas, realizados por las propias personas con discapacidad y por sus familias, así como por sus organizaciones representativas, éstas gozarán de la protección prioritaria por parte de las administraciones públicas.

La planificación de estos servicios atenderá a la proximidad al entorno en el que desarrollan su vida las personas con discapacidad.

8. Las actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre se desarrollarán, siempre que sea posible, de acuerdo con el principio de accesibilidad universal en las instalaciones y con los medios ordinarios puestos al servicio de la ciudadanía. Sólo cuando la especificidad y la necesidad de apoyos lo requieran, podrá establecerse, de forma subsidiaria o complementaria, servicios y actividades específicas.

9. Sin perjuicio de la aplicación de las medidas previstas con carácter general en esta ley, cuando la especificidad y la necesidad de apoyos lo hicieran necesario, la persona con discapacidad tendrá derecho a residir o ser atendida en un establecimiento especializado.

Artículo 52. *Centros ocupacionales.*

1. Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo. Igualmente prestarán estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional.

2. Las administraciones públicas, de acuerdo a sus competencias, dictarán las normas específicas correspondientes, estableciendo las condiciones de todo tipo que deberán reunir los centros ocupacionales para que sea autorizada su creación y funcionamiento.

Su creación y sostenimiento serán competencia tanto de dichas administraciones públicas como de las instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro, atendiendo estas últimas, en todo caso, a las normas que para su creación y funcionamiento se dicten de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII

Derecho de participación en los asuntos públicos

Artículo 53. *Derecho de participación en la vida política.*

Las personas con discapacidad podrán ejercer el derecho de participación en la vida política y en los procesos electorales en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos conforme a la normativa en vigor. Para ello, las administraciones públicas pondrán a su disposición los medios y recursos que precisen.

Artículo 54. *Derecho de participación en la vida pública.*

1. Las personas con discapacidad podrán participar plena y efectivamente en la toma de decisiones públicas que les afecten, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. Para ello, las administraciones públicas pondrán a su disposición los medios y recursos que precisen.

2. Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, y sus familias, a través de sus organizaciones representativas, participarán en la preparación, elaboración y adopción de las decisiones y, en su caso, de las normas y estrategias que les conciernen, siendo obligación de las administraciones públicas en la esfera de sus respectivas competencias promover las condiciones para asegurar que esta participación sea real y efectiva. De igual modo, se promoverá su presencia permanente en los órganos de las administraciones públicas, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para personas con discapacidad y sus familias.

3. Las administraciones públicas promoverán y facilitarán el desarrollo de las asociaciones y demás entidades en que se agrupan las personas con discapacidad y sus familias. Asimismo, ofrecerán apoyo financiero y técnico para el desarrollo de sus actividades y podrán establecer convenios para el desarrollo de programas de interés social.

Artículo 55. *Consejo Nacional de la Discapacidad.*

El Consejo Nacional de la Discapacidad es el órgano colegiado interministerial, de carácter consultivo, en el que se institucionaliza la colaboración del movimiento asociativo de las personas con discapacidad y sus familias y la Administración General del Estado, para la definición y coordinación de las políticas públicas que garanticen los derechos de las personas con discapacidad. Su composición y funciones se establecerán reglamentariamente.

En particular, corresponderá al Consejo Nacional de la Discapacidad la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

Artículo 56. *Oficina de Atención a la Discapacidad.*

La Oficina de Atención a la Discapacidad es el órgano del Consejo Nacional de la Discapacidad, de carácter permanente y especializado, encargado de promover la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Con la Oficina de Atención a la Discapacidad colaborarán las organizaciones, entidades y asociaciones de utilidad pública más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

CAPÍTULO IX

Obligaciones de los poderes públicos

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 57. *Prestación de servicios.*

1. Los poderes públicos garantizarán la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, los apoyos adecuados, la educación, la orientación, la inclusión social y laboral, el acceso a la cultura y al ocio, la garantía de unos derechos económicos, sociales y de protección jurídica mínimos y la Seguridad Social.

2. Para la consecución de estos objetivos participarán, en sus correspondientes ámbitos competenciales, las administraciones públicas, los interlocutores sociales y las asociaciones y personas jurídico-privadas.

Artículo 58. *Financiación.*

La financiación de las distintas prestaciones, subsidios, atenciones y servicios contenidos en esta ley se efectuará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, y a los de las comunidades autónomas y entidades locales, de acuerdo con las competencias que les correspondan respectivamente. En dichos presupuestos deberán consignarse las dotaciones correspondientes conforme a la legislación vigente.

Artículo 59. *Toma de conciencia social.*

1. Los poderes públicos desarrollarán y promoverán actividades de información, campañas de toma de conciencia, acciones formativas y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, en colaboración con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

2. En concreto, los poderes públicos promoverán la puesta en marcha y el mantenimiento de campañas para la toma de conciencia de la sociedad, accesibles para las personas con discapacidad, especialmente en los ámbitos socio-sanitario, educativo y profesional, fomentando el reconocimiento y respeto de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, para que ésta en su conjunto, colabore en su plena inclusión en la vida social.

Sección 2.ª Del personal de los distintos servicios de atención a las personas con discapacidad

Artículo 60. *Personal especializado.*

1. La atención y prestación de los servicios que requieran las personas con discapacidad en su proceso de desarrollo personal e inclusión deberán estar orientadas, dirigidas y realizadas por personal especializado.

2. Este proceso, por la variedad, amplitud y complejidad de las funciones que abarca exige el concurso de especialistas de distintos ámbitos que deberán actuar conjuntamente como equipo multiprofesional.

Artículo 61. *Formación del personal.*

1. Las administraciones públicas promoverán la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad para atender adecuadamente los diversos servicios que las personas con discapacidad requieren, tanto en el nivel de detección, diagnóstico y valoración como educativo y de servicios sociales.

2. Las administraciones públicas establecerán programas permanentes de especialización y actualización, de carácter general y de aplicación especial para las diferentes discapacidades, así como sobre modos específicos de atención para conseguir el máximo desarrollo personal, según el ámbito de las diversas profesiones, de acuerdo con las distintas competencias profesionales.

Artículo 62. *Voluntariado.*

1. Las administraciones públicas promoverán y fomentarán la colaboración del voluntariado en la atención de las personas con discapacidad y de sus familias, promoviendo la constitución y funcionamiento de entidades sin ánimo de lucro, a fin de que puedan colaborar con los profesionales en dicha atención. Asimismo, promoverán y fomentarán el voluntariado entre personas con discapacidad, favoreciendo su plena inclusión y participación en la vida social.

2. El régimen del personal voluntario se regulará en su normativa específica.

TÍTULO II

Igualdad de oportunidades y no discriminación

CAPÍTULO I

Derecho a la igualdad de oportunidades

Artículo 63. *Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades.*

Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definidas en el artículo 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

Artículo 64. *Garantías del derecho a la igualdad de oportunidades.*

1. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva.

2. Las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial, contempladas en esta ley serán de aplicación a las situaciones previstas en el artículo 63, con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad. En todo caso, las administraciones públicas velarán por evitar cualquier forma de discriminación que les afecte o pueda afectar.

3. Las garantías del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad previstas en este título, tendrán carácter supletorio respecto a lo previsto en la legislación laboral.

Artículo 65. *Medidas contra la discriminación.*

Se consideran medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable, por motivo de o por razón de discapacidad.

Artículo 66. *Contenido de las medidas contra la discriminación.*

1. Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por exigencias de accesibilidad los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas.

2. A efectos de determinar si un ajuste es razonable, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.m), se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

A este fin, las administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables.

Las discrepancias entre el solicitante del ajuste razonable y el sujeto obligado podrán ser resueltas a través del sistema de arbitraje previsto en el artículo 74, sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que en cada caso proceda.

Artículo 67. *Medidas de acción positiva.*

1. Los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menor grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres, los niños y niñas, quienes precisan de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural.

2. Asimismo, en el marco de la política oficial de protección a la familia, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva respecto de las familias cuando alguno de sus miembros sea una persona con discapacidad.

Artículo 68. *Contenido de las medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades.*

1. Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Las medidas de igualdad de oportunidades podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.

Dichas medidas tendrán naturaleza de mínimos, sin perjuicio de las medidas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. En particular, las administraciones públicas garantizarán que las ayudas y subvenciones públicas promuevan la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

CAPÍTULO II

Medidas de fomento y defensa

Artículo 69. *Medidas de fomento y defensa.*

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán y facilitarán el desarrollo de medidas de fomento y de instrumentos y mecanismos de protección jurídica para llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades, mediante la adopción de las medidas necesarias para que se supriman las disposiciones normativas y las prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades y el establecimiento de medidas para evitar cualquier forma de discriminación por motivo o por razón de discapacidad.

Sección 1.ª Medidas de fomento

Artículo 70. *Medidas para fomentar la calidad.*

Las administraciones públicas adecuarán sus planes de calidad para asegurar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos con discapacidad. Para ello, incluirán en ellos normas mínimas de no discriminación y de accesibilidad, y desarrollarán indicadores de calidad y guías de buenas prácticas.

Artículo 71. *Medidas de innovación y desarrollo de normas técnicas.*

1. Las administraciones públicas fomentarán la innovación e investigación aplicada al desarrollo de entornos, productos, servicios y prestaciones que garanticen los principios de inclusión, accesibilidad universal, diseño para todas las personas y vida independiente en favor de las personas con discapacidad. Para ello, promoverán la investigación en las áreas relacionadas con la discapacidad en los planes de investigación, desarrollo e innovación (I +D+i).

2. Asimismo, facilitarán y apoyarán el desarrollo de normativa técnica, así como la revisión de la existente, de forma que asegure la no discriminación en procesos, diseños y desarrollos de tecnologías, productos, servicios y bienes, en colaboración con las entidades y organizaciones de normalización y certificación y todos los agentes implicados.

Artículo 72. *Iniciativa privada.*

1. La administración del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, colaborando en el desarrollo de estas actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención recibirán las entidades sin ánimo de lucro, promovidas por las propias personas con discapacidad, sus familiares o sus representantes legales.

2. Será requisito indispensable para percibir dicha colaboración y ayuda que las actuaciones privadas se adecuen a las líneas y exigencias de la planificación sectorial que se establezca por parte de las administraciones públicas.

3. En los centros financiados, en todo o en parte, con cargo a fondos públicos, se llevará a cabo el control del origen y aplicación de los recursos financieros, con la participación de los interesados o subsidiariamente sus representantes legales, de la dirección y del personal al servicio de los centros sin perjuicio de las facultades que correspondan a los poderes públicos.

Artículo 73. *Observatorio Estatal de la Discapacidad.*

1. Se considera al Observatorio Estatal de la Discapacidad como un instrumento técnico de la Administración General del Estado que, a través de la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se encarga de la recopilación, sistematización, actualización, generación de información y difusión relacionada con el ámbito de la discapacidad.

2. Con carácter anual, el Observatorio Estatal de la Discapacidad confeccionará un informe amplio e integral sobre la situación y evolución de la discapacidad en España elaborado de acuerdo con datos estadísticos recopilados, con especial atención al género, que se elevará al Consejo Nacional de la Discapacidad, para conocimiento y debate.

3. El Observatorio Estatal de la Discapacidad se configura asimismo como instrumento de promoción y orientación de las políticas públicas de conformidad con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

4. El cumplimiento de las funciones dirigidas al desarrollo de los objetivos generales del Observatorio Estatal de la Discapacidad no supondrá incremento del gasto público.

Sección 2.ª Medidas de defensa

Artículo 74. *Arbitraje.*

1. Previa audiencia de los sectores interesados y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, el Gobierno establecerá un sistema arbitral que, sin formalidades especiales, atienda y resuelva con carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes, las quejas o reclamaciones de las personas con discapacidad en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, siempre que no existan indicios racionales de delito, todo ello sin perjuicio de la protección administrativa y judicial que en cada caso proceda.

2. El sometimiento de las partes al sistema arbitral será voluntario y deberá constar expresamente por escrito.

3. Los órganos de arbitraje estarán integrados por representantes de los sectores interesados, de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias y de las administraciones públicas dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 75. *Tutela judicial y protección contra las represalias.*

1. La tutela judicial del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad comprenderá la adopción de todas las medidas que sean necesarias para poner fin a la violación del derecho y prevenir violaciones ulteriores, así como para restablecer al perjudicado en el ejercicio pleno de su derecho.

2. La indemnización o reparación a que pueda dar lugar la reclamación correspondiente no estará limitada por un tope máximo fijado «a priori». La indemnización por daño moral procederá aun cuando no existan perjuicios de carácter económico y se valorará atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión.

3. Se adoptarán las medidas que sean necesarias para proteger a las personas físicas o jurídicas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación o ante un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 76. *Legitimación.*

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, las personas jurídicas legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de las personas que así lo autoricen, con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichas personas los efectos de aquella actuación.

Artículo 77. *Criterios especiales sobre la prueba de hechos relevantes.*

1. En aquellos procesos jurisdiccionales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por motivo de o por razón de discapacidad, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta y de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Cuando en el proceso jurisdiccional se haya suscitado una cuestión de discriminación por motivo de o por razón de discapacidad, el Juez o Tribunal, a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no es de aplicación a los procesos penales ni a los contencioso-administrativos interpuestos contra resoluciones sancionadoras.

TÍTULO III

Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

CAPÍTULO I

Régimen común de infracciones y sanciones

Artículo 78. *Ámbito.*

El régimen de infracciones y sanciones que se establece en este título será común en todo el territorio del Estado y será objeto de tipificación por el legislador autonómico, sin perjuicio de aquellas otras infracciones y sanciones que pueda establecer en el ejercicio de sus competencias.

Las comunidades autónomas establecerán un régimen de infracciones que garantice la plena protección de las personas con discapacidad, ajustándose a lo dispuesto en esta ley.

Artículo 79. *Sujetos.*

1. Esta ley se aplicará a los responsables de la infracción, personas físicas o jurídicas, que incurran en las acciones u omisiones determinadas como infracción en esta ley y en la legislación autonómica correspondiente.

2. La responsabilidad será solidaria cuando sean varios los responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción.

Serán responsables subsidiarios o solidarios las personas físicas y jurídicas privadas por el incumplimiento de las obligaciones que conlleven el deber de prevenir la infracción administrativa cometida por otros.

Sección 1.ª Infracciones

Artículo 80. *Objeto de las infracciones.*

A los efectos de esta ley, se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones que ocasionen vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en los ámbitos a los que se refiere el artículo 5, cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas, especialmente cuando se deriven beneficios económicos para la persona infractora.

Artículo 81. *Infracciones.*

1. Las infracciones se clasificarán en leves, graves o muy graves.

2. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones leves, las conductas que incurran en cualquier incumplimiento que afecte a obligaciones meramente formales de lo establecido en esta ley y en sus normas de desarrollo.

3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones graves:

a) Los actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) El incumplimiento de las exigencias de accesibilidad, así como la negativa a adoptar las medidas de ajuste razonable, a que se refiere el artículo 66 así como en sus normas de desarrollo.

c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico que formulen los órganos competentes para el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley.

d) Cualquier forma de presión ejercida sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas, que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal.

4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones muy graves:

a) Toda conducta de acoso relacionada con la discapacidad en los términos del artículo 66 y en sus normas de desarrollo.
b) El incumplimiento reiterado de los requerimientos administrativos específicos que formulen los órganos competentes para el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley, y en sus normas de desarrollo.
c) Cualquier forma de presión ejercida sobre las autoridades en el ejercicio de las potestades administrativas que se ejerzan para la ejecución de las medidas previstas en esta ley, y en sus normas de desarrollo.

Artículo 82. *Prescripción de las infracciones.*

Las infracciones a que se refiere este Título calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Sección 2.ª Sanciones

Artículo 83. *Sanciones.*

1. Las infracciones serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.
2. Para las infracciones leves, la sanción no excederá en ningún caso de los 30.000 euros.
3. Para las infracciones graves, la sanción no excederá en ningún caso de los 90.000 euros.

Artículo 84. *Criterios de graduación de las sanciones.*

1. Las sanciones se aplicarán en grado mínimo, medio y máximo con arreglo a los siguientes criterios:

a) Intencionalidad de la persona infractora.
b) Negligencia de la persona infractora.
c) Fraude o connivencia.
d) Incumplimiento de las advertencias previas.
e) Cifra de negocios o ingresos de la empresa o entidad.
f) Número de personas afectadas.
g) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
h) Reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme.
i) La alteración social producida por la realización de conductas discriminatorias y de acoso, la inobservancia o el incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de las exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.
j) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.

2. Cuando el perjudicado por la infracción sea una de las personas comprendidas en el artículo 67.1, la sanción podrá imponerse en la cuantía máxima del grado que corresponda.
3. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

Artículo 85. *Sanciones accesorias.*

1. Cuando las infracciones sean graves o muy graves, los órganos competentes propondrán, además de la sanción que proceda, la prohibición de concurrir en

procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones o cualesquiera otras ayudas en el sector de actividad, en cuyo ámbito se produce la infracción, por un período máximo de un año, en el caso de las graves, y de dos, en el caso de las muy graves.

2. Cuando las infracciones sean muy graves, además los órganos competentes propondrán la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones y cualesquiera otras que la persona sancionada tuviese reconocidos en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

3. La comisión de una infracción muy grave por las instituciones que presten servicios sociales podrá conllevar la inhabilitación para el ejercicio de las actividades de cuidado, tanto para personas físicas como jurídicas, por un plazo máximo de cinco años.

Artículo 86. *Consecuencias del incumplimiento en materia de acceso a bienes y servicios.*

Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 29 sufra una conducta discriminatoria por motivo de o por razón de discapacidad, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

Artículo 87. *Prescripción de las sanciones.*

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los cuatro años y las impuestas por faltas muy graves a los cinco años.

Artículo 88. *Cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley y en la legislación autonómica.*

El abono por parte del responsable de las multas impuestas como consecuencia de una sanción establecida en esta ley y la legislación autonómica correspondiente, no eximirá del cumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa en materia de discapacidad que sea de aplicación.

Sección 3.ª Garantías del régimen sancionador

Artículo 89. *Legitimación.*

1. Las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones representativas y asociaciones en las que se integran, tendrán la consideración de interesados en estos procedimientos en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Contra el acuerdo de archivo de las actuaciones o la resolución desestimatoria, expresa o tácita, de la denuncia o puesta en conocimiento de la administración de posibles infracciones previstas en esta ley o en las que establezcan las comunidades autónomas en ejercicio de sus competencias, las organizaciones y asociaciones anteriormente referidas estarán legitimadas para interponer los recursos o, en su caso, las acciones que consideren procedentes como representantes de intereses sociales.

3. La legitimación activa que se otorga a las citadas organizaciones y asociaciones, en ningún caso supondrá trato preferente cuando sean denunciadas o se las considere presuntas infractoras por la administración competente.

Artículo 90. *Garantía de accesibilidad de los procedimientos.*

Los procedimientos sancionadores que se incoen con arreglo a lo establecido en esta ley, deberán estar documentados en soportes que sean accesibles para las personas con discapacidad, siendo obligación de la autoridad administrativa facilitar a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos previstos en dichos procedimientos.

Artículo 91. *Instrucción.*

1. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia establecido en esta ley y en la legislación autonómica correspondiente.

2. Cuando una administración pública, en el transcurso de la fase de instrucción, considere que la potestad sancionadora en relación con la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, lo pondrá en conocimiento de ésta en unión del correspondiente expediente.

Artículo 92. *Publicidad de las resoluciones sancionadoras.*

La resolución firme en vía administrativa de los expedientes sancionadores por faltas graves y muy graves será hecha pública, cuando así lo acuerde la autoridad administrativa que la haya adoptado, una vez notificada a los interesados, tras resolver en su caso sobre los aspectos confidenciales de su contenido y previa disociación de los datos de carácter personal a los que se refiere el artículo 3.a) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, salvo en lo que se refiere al nombre de los infractores. Con este fin, se recabará con carácter previo el oportuno informe de la Agencia Española de Protección de Datos o la autoridad autonómica que corresponda.

Artículo 93. *Deber de colaboración.*

Todas las personas físicas y jurídicas tienen el deber de facilitar la labor de los órganos y autoridades para la aplicación de lo dispuesto en este título, aportando en un plazo razonable, y con las condiciones establecidas en la legislación vigente, los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarias para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitadas, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que éstas coincidan con su domicilio, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento o el mandato judicial correspondiente.

CAPÍTULO II

Normas específicas de aplicación por la Administración General del Estado

Artículo 94. *Competencia de la Administración General del Estado.*

A los efectos de esta ley, la competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora corresponderá a la Administración General del Estado cuando las conductas infractoras se proyecten en un ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma.

Sección 1.ª Infracciones y sanciones

Artículo 95. *Infracciones.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82, se tipifican en el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las siguientes infracciones que se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Son infracciones leves:

a) El incumplimiento de los deberes y obligaciones dispuestos en la sección 1.ª del capítulo V del Título I, y en el Título II así como en sus normas de desarrollo, siempre que no tenga el carácter de infracción grave o muy grave.

b) El incumplimiento de las disposiciones que impongan la obligación de adoptar normas internas en las empresas, centros de trabajo u oficinas públicas, orientadas a promover y estimular la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad**,** siempre que no constituyan infracciones graves o muy graves.

c) Obstaculizar la acción de los servicios de inspección.

3. Son infracciones graves:

a) Los actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) La imposición abusiva de cualquier forma de renuncia total o parcial a los derechos de las personas por motivo de o por razón de su discapacidad, basada en una posición de ventaja.

c) El incumplimiento de los requerimientos específicos que formulen las autoridades.

d) La obstrucción o negativa a facilitar la información solicitada por las autoridades competentes o sus agentes, que sea legalmente exigible, en orden al cumplimiento de las funciones de información, vigilancia, investigación, inspección, tramitación y ejecución en los términos previstos en este Título.

e) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas sobre accesibilidad de los entornos, instrumentos, equipos y tecnologías, medios de transporte, medios de comunicación y de los productos y servicios a disposición del público, así como los apoyos y medios asistenciales específicos para cada persona, que obstaculice o limite su acceso o utilización regulares por las personas con discapacidad.

f) La negativa por parte de las personas obligadas a adoptar un ajuste razonable, en los términos establecidos en el artículo 66.

g) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las previsiones efectuadas en la disposición adicional tercera, en lo referente a la elaboración de los planes especiales de actuación para la implantación de las exigencias de accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

h) La coacción, amenaza, represalia ejercida sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas, que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal, reclamación, denuncia o participen en procedimientos ya iniciados para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades**,** así como la tentativa de ejercitar tales actos.

i) Tendrá también la consideración de infracción grave la comisión, en el plazo de tres meses y por tres veces, de la misma infracción leve.

4. Son infracciones muy graves:

a) Las vejaciones que padezcan las personas en sus derechos fundamentales por motivo de o por razón de su discapacidad.

b) Las acciones que deliberadamente generen un grave perjuicio económico o profesional para las personas con discapacidad.

c) Conculcar deliberadamente la dignidad de las personas con discapacidad imponiendo condiciones o cargas humillantes para el acceso a los bienes, productos y servicios a disposición del público.

d) Generar deliberadamente situaciones de riesgo o grave daño para la integridad física o psíquica o la salud de las personas con discapacidad.

e) Las conductas calificadas como graves cuando sus autores hayan actuado movidos, además, por odio o desprecio racial o étnico, de género, orientación sexual, edad, discapacidad severa o no posibilidad de representarse a sí mismo.

f) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas legales sobre accesibilidad en la planificación, diseño y urbanización de los entornos, productos y servicios a disposición del público que impida el libre acceso y utilización regulares por las personas con discapacidad.

g) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas legales sobre accesibilidad que impida o dificulte gravemente el ejercicio de derechos fundamentales y el disfrute de libertades públicas por parte de las personas con discapacidad.

h) Tendrá también la consideración de infracción muy grave, la comisión de tres infracciones graves en el plazo de un año; así como las que reciban expresamente dicha calificación en las disposiciones normativas especiales aplicables en cada caso.

Artículo 96. *Sanciones.*

Las infracciones se sancionarán del siguiente modo:

a) Las infracciones leves, en su grado mínimo, con multas de 301 a 6.000 euros; en su grado medio, de 6.001 a 18.000 euros; y en su grado máximo, de 18.001 a 30.000 euros.

b) Las infracciones graves con multas, en su grado mínimo, de 30.001 a 60.000 euros; en su grado medio, de 60.001 a 78.000 euros; y en su grado máximo, de 78.001 a 90.000 euros.

c) Las infracciones muy graves con multas, en su grado mínimo, de 90.001 a 300.000 euros; en su grado medio, de 300.001 a 600.000 euros; y en su grado máximo, de 600.001 a 1.000.000 de euros.

Artículo 97. *Cómputo del plazo de prescripción de las infracciones.*

1. En las infracciones derivadas de una actividad continuada la fecha inicial del cómputo será la de la finalización de la actividad o la del último acto en que la infracción se consume.

2. El cómputo del plazo de prescripción de las infracciones se interrumpirá en la fecha de notificación de iniciación del procedimiento contra el presunto infractor, reanudándose el cómputo del plazo si el expediente sancionador permanece paralizado durante seis meses por causa no imputable a aquellos contra quienes se dirija.

Artículo 98. *Cómputo del plazo de prescripción de las sanciones.*

El cómputo del plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución, y se interrumpirá en la fecha de notificación a la persona interesada de la iniciación del procedimiento de ejecución, reanudándose el cómputo del plazo si aquél está paralizado durante seis meses por causa no imputable a la persona infractora.

Sección 2.ª Procedimiento sancionador

Artículo 99. *Normativa de aplicación.*

Las infracciones y sanciones en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado se regirán por lo dispuesto en el capítulo III, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; en el título IV de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en su normativa de desarrollo.

Artículo 100. *Actuaciones previas.*

Con carácter previo a la instrucción y como actuaciones previas a la incoación del correspondiente expediente sancionador, el órgano competente para iniciar el procedimiento deberá recabar informe acerca del contenido de la denuncia, orden o petición, de los siguientes órganos:

a) Órganos competentes de las comunidades autónomas en cuyo territorio se hubieran producido las conductas o hechos que pudieran constituir infracción.

b) La Oficina de Atención a la Discapacidad.

Artículo 101. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición razonada de otros órganos o denuncia.

Artículo 102. *Medidas cautelares.*

En el supuesto de infracciones muy graves que supongan un grave riesgo para la salud física o psíquica o para la libertad de las personas con discapacidad, el órgano que tenga atribuida la competencia, en la materia que se trate, podrá acordar como medida cautelar, y por razones de urgencia inaplazables, el cierre temporal del centro o establecimiento o la suspensión del servicio, hasta tanto se subsanen por su titular las deficiencias detectadas en el mismo.

Artículo 103. *Efectividad de la sanción.*

1. La autoridad que impone la sanción señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

2. Si la sanción no fuera satisfecha en el plazo fijado en la resolución administrativa firme se seguirá el procedimiento previsto en el Reglamento General de Recaudación.

Artículo 104. *Información a otros órganos.*

La resolución definitiva, en unión de todo el expediente, se remitirá a efectos informativos a los siguientes órganos:

a) A los órganos competentes de las comunidades autónomas en cuyo territorio se cometieron las conductas u omisiones susceptibles de constituir infracción administrativa.

b) A la Oficina de Atención a la Discapacidad.

Estas actuaciones se realizarán en todo caso de conformidad con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, para lo cual los citados órganos únicamente podrán tratar los datos en los términos previstos en el artículo 4.2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

Sección 3.ª Órganos competentes

Artículo 105. *Autoridades competentes.*

1. El órgano competente para iniciar el procedimiento será el órgano directivo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con rango de Dirección General, que tenga atribuidas las competencias en materia de discapacidad.

2. El ejercicio de los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución sancionadora, corresponde al órgano directivo con rango de Subdirección General a que correspondan las funciones de impulso de políticas sectoriales sobre discapacidad, que elevará propuesta de resolución al órgano competente para imponer la sanción.

3. Será órgano competente para imponer las sanciones previstas en el artículo 96:

a) El órgano con rango de Dirección General a que se hace referencia en el apartado 1, cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones leves.

b) La Secretaría de Estado de Derechos Sociales cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones graves.

c) La persona titular del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones muy graves, si bien se requerirá el acuerdo previo del Consejo de Ministros cuando las sanciones sean de cuantía superior a 300.000 euros.

Disposición adicional primera. *Garantía del respeto al reparto de competencias constitucional y estatutariamente vigente.*

Esta ley se aplicará sin perjuicio de las competencias exclusivas reconocidas a las comunidades autónomas en materia de asistencia social en sus respectivos Estatutos de Autonomía.

Disposición adicional segunda. *Tratamiento de la información.*

En las actuaciones previstas en esta ley que tengan relación con la recogida y tratamiento de datos de carácter personal se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y su normativa de desarrollo.

Disposición adicional tercera. *Exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.*

1. Los supuestos y plazos máximos de exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, en todo caso, son los siguientes:

a) Para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social:

Productos y servicios nuevos, incluidas las campañas institucionales que se difundan en soporte audiovisual: 4 de diciembre de 2009.
Productos y servicios existentes el 4 de diciembre de 2009, que sean susceptibles de ajustes razonables: 4 de diciembre de 2013.

b) Para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones:

Espacios y edificaciones nuevos: 4 de diciembre de 2010.
Espacios y edificaciones existentes el 4 de diciembre de 2010, que sean susceptibles de ajustes razonables: 4 de diciembre de 2017.

c) Para el acceso y utilización de los medios de transporte:

Infraestructuras y material de transporte nuevos: 4 de diciembre de 2010.
Infraestructuras y material de transporte existentes el 4 de diciembre de 2010, que sean susceptibles de ajustes razonables: 4 de diciembre de 2017.

d) Los que deberán reunir las oficinas públicas, dispositivos y servicios de atención al ciudadano y aquellos de participación en los asuntos públicos, incluidos los relativos a la Administración de Justicia y a la participación en la vida política y los procesos electorales:

Entornos, productos y servicios nuevos: 4 de diciembre de 2008.
Corrección de toda disposición, criterio o práctica administrativa discriminatoria: 4 de diciembre de 2008.
Entornos, productos y servicios existentes el 4 de diciembre de 2008, y toda disposición, criterio o práctica: 4 de diciembre de 2017.

2. Los supuestos y plazos máximos de exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público por las personas con discapacidad, en todo caso, son los siguientes:

Bienes y servicios nuevos que sean de titularidad pública: Desde la entrada en vigor del real decreto que regule las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.
Bienes y servicios nuevos que sean de titularidad privada que concierten o suministren las administraciones públicas: Desde la entrada en vigor del real decreto que regule las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.
Bienes y servicios nuevos que sean de titularidad privada y que no concierten o suministren las administraciones públicas: 4 de diciembre de 2015.
Bienes y servicios existentes el 4 de diciembre de 2010, que sean susceptibles de ajustes razonables, cuando sean bienes y servicios de titularidad pública: 4 de diciembre de 2015.
Bienes y servicios existentes el 4 de diciembre de 2012, que sean susceptibles de ajustes razonables, cuando sean bienes y servicios de titularidad privada que concierten o suministren las administraciones públicas: 4 de diciembre de 2015.
Bienes y servicios existentes el 4 de diciembre de 2015, que sean susceptibles de ajustes razonables, cuando sean bienes y servicios de titularidad privada que no concierten o suministren las administraciones públicas: 4 de diciembre de 2017.

Disposición adicional cuarta. *Planes y programas de accesibilidad y para la no discriminación.*

1. La Administración General del Estado promoverá, en colaboración con otras administraciones públicas y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, la elaboración, desarrollo y ejecución de planes y programas en materia de accesibilidad y no discriminación.
2. El Gobierno, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, aprobará un plan nacional de accesibilidad para un periodo de nueve años. El plan se desarrollará a través de fases de actuación trienal. En su diseño, aplicación y seguimiento participarán las

asociaciones de utilidad pública más representativas en el ámbito estatal de las personas con discapacidad y sus familias.

Disposición adicional quinta. *Memoria de accesibilidad en las infraestructuras de titularidad estatal.*

Los proyectos sobre las infraestructuras de interés general de transporte, como carreteras, ferrocarriles, aeropuertos y puertos promovidos por la Administración General del Estado, incorporarán una memoria de accesibilidad que examine las alternativas y determine las soluciones técnicas necesarias para garantizar la accesibilidad universal y no discriminación a todos los ciudadanos con discapacidad.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, cuando a la vista de las características del proyecto, éste no incida en la accesibilidad, no será necesaria dicha memoria, circunstancia que se acreditará mediante certificación del órgano de contratación.

Disposición adicional sexta. *Prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades.*

Sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a las demás administraciones públicas, el Gobierno, en el ámbito de sus respectivas competencias, elaborará cuatrienalmente un plan nacional de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades en los términos previstos en el artículo 11. El plan se presentará a las Cortes Generales para su conocimiento, y se les informará anualmente de su desarrollo y grado de cumplimiento.

Disposición adicional séptima. *Infracciones y sanciones en el orden social.*

Las infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad seguirán rigiéndose por el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Disposición adicional octava. *Infracciones en materia de accesibilidad y ajustes razonables.*

La aplicación de lo dispuesto en los artículos 81.3.b, 95.2.a, 95.3.e, 95.3.f, 95.3.g, 95.4.f y 95.4.g, en cuanto se derive del incumplimiento de las exigencias de accesibilidad o negativa a adoptar un ajuste razonable, quedará sujeta a lo dispuesto en los artículos 24, 25, 27, 28 y 29 y sus correspondientes desarrollos normativos.

Disposición adicional novena. *Revisión de la cuantía de las sanciones.*

Las cuantías de las sanciones establecidas en los artículos 83 y 96, podrán ser revisadas y actualizadas periódicamente por el Gobierno mediante real decreto, previo informe de las comunidades autónomas y del Consejo Nacional de la Discapacidad, teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios de Consumo.

Disposición adicional décima. *Información a las Cortes Generales sobre el régimen de infracciones y sanciones.*

El Gobierno, durante el primer año posterior a la entrada en vigor de esta ley, presentará a las Cortes Generales un informe sobre la aplicación del régimen de infracciones y sanciones previsto en esta ley, en el que dé cuenta, al menos, de:

1. Las actuaciones efectuadas para la aplicación de la ley.
2. El coste económico de dichas actuaciones.
3. Las actuaciones programadas para años sucesivos, con indicación del coste previsto.
4. Las infracciones cometidas y las sanciones impuestas en aplicación de la presente ley, con especificación del rendimiento económico producido por éstas.

Disposición adicional undécima. *Oficina de Atención a la Discapacidad.*

Las referencias que se hacen en el ordenamiento jurídico a la Oficina Permanente Especializada se entenderán realizadas a la Oficina de Atención a la Discapacidad.

Disposición adicional duodécima. *Acceso a la nacionalidad española en condiciones de igualdad.*

Las personas con discapacidad accederán en condiciones de igualdad a la nacionalidad española. Será nula cualquier norma que provoque la discriminación, directa o indirecta, en el acceso de las personas a la nacionalidad por residencia por razón de su discapacidad. En los procedimientos de adquisición de la nacionalidad española, las personas con discapacidad que lo precisen dispondrán de los apoyos y de los ajustes razonables que permitan el ejercicio efectivo de esta garantía de igualdad.

Disposición adicional decimotercera. *No discriminación de personas con discapacidad en espectáculos públicos y actividades recreativas.*

1. Las personas con discapacidad participarán en los espectáculos públicos y en las actividades recreativas, comprendidos los taurinos, sin discriminaciones ni exclusiones que lesionen su derecho a ser incluidas plenamente en la comunidad.
2. Quedan prohibidos los espectáculos o actividades recreativas en que se use a personas con discapacidad o esta circunstancia para suscitar la burla, la mofa o la irrisión del público de modo contrario al respeto debido a la dignidad humana.
3. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán políticas, estrategias y acciones públicas, en cooperación con las organizaciones representativas de este sector social, para que las personas con discapacidad que laboralmente se han desempeñado en espectáculos y actividades a las que se refiere el apartado 2 de esta disposición puedan transitar e incorporarse a ocupaciones regulares.

Disposición transitoria única. *Efectividad del reconocimiento de las situaciones vigentes de subsidio de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona.*

1. Los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, y por ayuda de tercera persona, continuarán con el derecho a la percepción del mismo, siempre que continúen reuniendo los requisitos exigidos reglamentariamente para su concesión y no opten por pasar a percibir pensión no contributiva de la Seguridad Social o asignación económica por hijo a cargo.
2. La cuantía de estos subsidios será fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
3. En los supuestos de contratación por cuenta ajena o establecimiento por cuenta propia de los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, procederá declarar la suspensión del derecho al citado subsidio, recuperando automáticamente el derecho cuando se extinga su contrato de trabajo, o dejen de desarrollar actividad laboral. A efectos de esta recuperación, no se tendrán en cuenta, el importe de los recursos económicos que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta propia o por cuenta ajena.

Disposición final primera. *Título competencial.*

1. Esta ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, conforme al artículo 149.1.1.ª de la Constitución.
2. La sección 2.ª del capítulo II del título II se dicta, además, al amparo de la competencia del Estado en materia de legislación procesal, conforme al artículo 149.1.6.ª de la Constitución.
3. El capítulo II del título III sólo será de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Formación en diseño universal o diseño para todas las personas.*

En el diseño de las titulaciones de Formación Profesional y en el desarrollo de los correspondientes currículos se incluirá la formación en «diseño para todas las personas».

Asimismo, en el caso de las enseñanzas universitarias, el Gobierno fomentará que las universidades contemplen medidas semejantes en el diseño de sus titulaciones.

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

1. El Gobierno, previa consulta al Consejo Nacional de Discapacidad y a las comunidades autónomas, dictará cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, según lo previsto en el artículo 29, para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público por las personas con discapacidad.

§ 25

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 133, de 4 de junio de 1983
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-1983-15813

Téngase en cuenta que se derogan las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado, según establece la disposición derogatoria única.2 de Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2006-22949

El Gobierno entiende que es preciso realizar un esfuerzo económico y de solidaridad social para hacer efectivo respecto de los minusválidos el derecho al trabajo que para todos los españoles, sin discriminación, reconoce y garantiza el artículo 25 de la Constitución Española.

Por otra parte, el Gobierno en coherencia con el espíritu que inspira la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, considera que la integración laboral de éstos debe realizarse fundamentalmente a través del sistema ordinario de trabajo y anuncia que a tal fin irá encaminada la política de empleo que desarrollará en favor de los minusválidos.

Pues bien, favorecer la incorporación de los minusválidos, tanto originarios como sobrevenidos, a puestos de trabajo en la Empresa ordinaria es lo que se persigue con las medidas que se contemplan en el presente Real Decreto que se dicta tanto para dar cumplimiento al mandato legislativo que se contiene en el artículo 40 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos respecto del empleo selectivo, cuanto para introducir determinadas modificaciones en las medidas de fomento del empleo de los minusválidos que hasta ahora venían rigiendo y al propio tiempo, aprovechando estas circunstancias, para proceder a la unificación de ambos tipos de medidas en una sola disposición.

En el presente Real Decreto aparecen, pues, claramente diferenciados dos tipos de medidas. De una parte, las relativas al empleo selectivo, estableciendo las condiciones en que se han de producir la reincorporación o readmisión de los trabajadores afectos de una incapacidad permanente parcial, reconocida originariamente o como consecuencia de un expediente de revisión, por parte de las Empresas en las que venían prestando sus servicios con anterioridad al reconocimiento de la invalidez permanente; se concretan, asimismo,

determinados aspectos relativos al cupo de reserva de plantilla de la Ley de Integración Social de los Minusválidos impone a las Empresas con más de 50 trabajadores fijos y se abre, en fin, la posibilidad para que, a través de la negociación colectiva, pueda llegarse a establecer la reserva de ciertos puestos de trabajo para los minusválidos. De otra parte, como ya se ha dicho, se incorporan las medidas de fomento del empleo de minusválidos que estaban reguladas anteriormente en el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. Las modificaciones más importantes que se introducen respecto de este tipo de medidas son básicamente dos: una, se eleva la cuantía de la subvención que se concede por la contratación de trabajadores minusválidos para diferenciarla claramente de las que se conceden por las contrataciones por tiempo indefinido de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional; otra, la posibilidad de, sin límite de edad, poder concertar contratos de formación con los minusválidos que servirán, sin duda, para conseguir una mejor adaptación o readaptación profesional de aquéllos al puesto de trabajo que con carácter estable vayan a ocupar.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el dictamen del Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de mayo de 1983

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Empleo selectivo

Artículo 1.

Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Artículo 2.

1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por habérseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

3. Las readmisiones que lleven a efecto las empresas, en los supuestos previstos en este artículo, podrán dar derecho a beneficios de la cuota patronal de la Seguridad Social en los términos que legalmente se establezcan.

Artículo 3.

1. Los trabajadores que, con arreglo al artículo anterior tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La Empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

2. Cuando la Empresa tenga varios Centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el Centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el Centro de trabajo originario.

Artículo 4.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos. No obstante lo anterior, las empresas responsables podrán excepcionalmente quedar exentas de tal obligación en los términos previstos en la referida Ley 13/1982, así como en lo dispuesto en su normativa de desarrollo.

Artículo 5.

Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan Centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.

Artículo 6.

1. En los Convenios Colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos.

2. Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del Real Decreto 3040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos quedan modificados en el sentido de incorporar los siguientes datos:

a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.

b) Acuerdos recogidos en Convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

CAPÍTULO II

Medidas de fomento del empleo

Artículo 7.

1. Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado y, durante su vigencia, a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías:

a) 70 por ciento por cada trabajador minusválido contratado menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90 por ciento.

b) 90 por ciento por cada trabajador minusválido contratado de 45 o más años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100 por cien.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas descritas en los párrafos anteriores, si bien la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores minusválidos como socios, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el número anterior.

3. Los beneficios aquí previstos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos.

Artículo 8.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos de la correspondiente oficina de empleo, con descripción detallada de los puestos que se quieran cubrir, sus características técnicas, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. La presentación del contrato en modelo oficial y por ejemplar cuadruplicado, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del certificado que acredite el grado de minusvalía, expedido por el organismo competente, surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones a que hace referencia el artículo anterior.

El servicio público de empleo competente solicitará el informe de los equipos multiprofesionales sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía de los trabajadores que, teniendo acreditada tal circunstancia, se encuentren inscritos en la oficina de empleo.

Completada la documentación, el servicio público de empleo competente notificará a las empresas la resolución sobre la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se entenderán denegadas.

Artículo 9.

Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las Empresas diligenciarán sus documentos de cotización en la forma establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan. Al mismo tiempo, utilizarán boletín anexo específico para reflejar las bonificaciones en el que se harán constar los trabajadores objeto de la bonificación, la cuantía correspondiente a cada uno y el importe de la bonificación total de la Empresa, para deducir su importe del total resultante para ingresar en la Seguridad Social.

Artículo 10.

Las Empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de la presente disposición por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

El incumplimiento por las Empresas beneficiarias de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.

Artículo 11.

Las Empresas podrán solicitar del Instituto Nacional de Empleo la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso o readmitidos.

Las Empresas y el Instituto Nacional de Empleo concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

Artículo 12.

Las empresas que contraten trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador.

Artículo 13.

1. Las Empresas podrán celebrar contratos de formación con minusválidos con objeto de lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de éste. Estos contratos se regirán hasta tanto se desarrolle reglamentariamente el contrato especial de formación profesional previsto en el artículo 34, 2, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, por las normas contenidas en la sección tercera del capítulo II del Real Decreto 1454/1982, de 25 de junio, excepto en lo relativo al límite máximo de edad para concertar el contrato que no existirá en este caso.

2. No se aplicarán a estos contratos la subvención o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social previstas en el artículo 7 del presente Real Decreto, sino a partir del momento en que el trabajador minusválido se incorpore a la Empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

Artículo 14.

Los contratos a que se refiere este Real Decreto se formalizarán en el modelo oficial que al efecto se establezca.

Disposición adicional primera.

Las subvenciones y bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de recaudación conjunta, previstas en este Real Decreto serán financiadas con cargo a los recursos del INEM.

Disposición adicional segunda.

Lo dispuesto en el artículo 12 será aplicable también a las empresas que celebren contratos temporales de fomento del empleo para minusválidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 44.dos.1 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, o, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos en prácticas o para la formación regulados en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o contratos de duración determinada al amparo del artículo 15 del citado texto refundido.

Disposición adicional tercera. *Personas con capacidad intelectual límite.*

1. Será de aplicación el régimen de subvención previsto en el artículo 7 a los empleadores descritos en el artículo 3 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual

límite según se definen en el artículo 2 del real decreto anterior. La cuantía de la subvención en este caso será de 2.000 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo.

2. Asimismo, los empleadores descritos en el apartado 1 que contraten a las citadas personas con capacidad intelectual límite mediante un contrato indefinido podrán solicitar las subvenciones establecidas en el artículo 12 con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con el beneficio establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional.

Disposición transitoria.

Hasta tanto no se apruebe el modelo oficial de contrato a que se refiere el artículo 14 del presente Real Decreto, dichos contratos se formalizarán en el modelo oficial que se hubiera venido utilizando a la entrada en vigor del presente Real Decreto.

Disposición derogatoria.

1. Queda derogado lo dispuesto en la sección segunda del capítulo III del Real Decreto 1454/1982, de 25 de junio.

2. No obstante la derogación expresa del número anterior las normas a las que sustituye el presente Real Decreto seguirán siendo de aplicación a los contratos que se hubiesen celebrado al amparo de las mismas.

Disposición final.

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y aplicación del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 26

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 294, de 9 de diciembre de 1985
Última modificación: 29 de septiembre de 2021
Referencia: BOE-A-1985-25591

En los últimos años la política de integración del minusválido al mundo del trabajo se ha venido realizando, al menos en gran parte, desde instrumentos puramente asistenciales que, por exigencias naturales de desarrollo y ajuste a los nuevos planteamientos, se han ido transformando o diversificando hacia instituciones de integración laboral, Centros Especiales de Empleo, que es preciso regular, dándoles el impulso, el contenido y los medios que la Ley de Integración Social del Minusválido impone al considerar a estos Centros Especiales de Empleo como elementos básicos integradores del minusválido en el mundo ordinario del trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su minusvalía, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales.

En esta situación, y ante el gran avance que esta política de empleo ha supuesto para la integración del minusválido en la sociedad en general, y en el mundo del trabajo en particular, se hace imprescindible contemplar a estos Centros desde esta nueva posición, procurando hacer posible que cumplan no sólo la finalidad social que persiguen, sino también las exigencias de todo orden que su campo de aplicación legal les confiere.

Para ello es preciso regular las especiales características de estos Centros, racionalizar su estructura, determinar su carácter, objetivos, exigencias y financiación, estableciendo un código de relación entre ellos y las Administraciones Públicas, encaminado todo ello no sólo a facilitar la creación de cuantos sean precisos para atender a la población disminuida del país, sino también para potenciar los existentes.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de diciembre de 1985,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Concepto, estructura y organización de los Centros Especiales de Empleo

Artículo 1.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad.(*)

(*) Téngase en cuenta que el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su art. 43.2 establece que "la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social."

Artículo 2.

Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las Empresas ordinarias.

Artículo 3.

Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Artículo 4.

En ningún caso tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo los Centros Ocupacionales definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, ni los Centros reconocidos de Educación Especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional de los minusválidos en ellos integrados.

CAPÍTULO II

Carácter de los Centros

Artículo 5.

a) Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado.

b) Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo.

CAPÍTULO III

Creación, calificación e inscripción

Artículo 6.

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, conforme a lo señalado en el articulo 2.2 en relación con el artículo 3.º del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Artículo 7.

La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o, en su caso, las Administraciones Autonómicas, crearán dentro de su ámbito de competencias. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Acreditación de la personalidad del titular.
2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1.º, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.
4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

CAPÍTULO IV

De los trabajadores

Artículo 8.

Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de Empleo las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el artículo 7.º de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, previa resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo, y según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

CAPÍTULO V

Gestión

Artículo 9.

Los Centros Especiales de Empleo vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier Empresa del sector a que pertenezcan.

CAPÍTULO VI

Financiación

Artículo 10.

La financiación de los Centros Especiales de Empleo se cubrirán con:

a) Las aportaciones de los titulares de los propios Centros.
b) Las aportaciones de terceros.
c) Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro según se trate de Centros que carezcan o no de ánimo de lucro.
d) Las ayudas que para la creación de los Centros Especiales de Empleo puedan establecer los programas de fomento del empleo.
e) Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las Administraciones Públicas y consistentes en:

– Subvención por puesto de trabajo ocupado por minusválido.
– Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
– Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Las ayudas de los apartados d) y e), se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del Centro y para su concesión deberán cumplir las exigencias que los respectivos programas establezcan al efecto.

Artículo 11.

Las Administraciones Públicas podrán conceder subvenciones destinadas a equilibrar el presupuesto de los centros especiales de empleo, cuando dichos Centros carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.
A estos efectos, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el centro especial de empleo, cuando el objetivo y la finalidad del mismo sea exclusivamente la inclusión laboral y social de personas con discapacidad.
La imprescindibilidad social ha de entenderse como la verificación de la dificultad de que las personas trabajadoras con discapacidad puedan por sus características de la tipología y grado de discapacidad, su edad, su formación y cualificación profesional y por la necesidad permanente de ser usuarios de los servicios de ajuste personal y social, encontrar un nuevo empleo en otro centro especial de empleo o en la empresa ordinaria. Dicha verificación será realizada en función de estos parámetros o cualquier otro que determine el servicio público de empleo competente:

a) Ratio de los trabajadores con discapacidad y con especiales dificultades que integran la plantilla de personas con discapacidad.
b) Ratio de personas trabajadoras con discapacidad que integran la plantilla contratadas con una modalidad indefinida.
c) Servicios de ajuste personal y social prestados por el centro especial de empleo.

CAPÍTULO VII

Convenio

Artículo 12.

(Derogado).

CAPÍTULO VIII

Seguimiento y control

Artículo 13.

Cuando los Centros Especiales de Empleo reciban de las Administraciones Públicas subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, o a la Comunidad Autónoma que corresponda, según sea uno u otra el Órgano concedente, una Memoria comprensiva de los siguientes extremos:

– Titularidad del Centro.
– Ubicación.
– Actividad principal y complementaria.

Composición de su plantilla.
Documentación económica:

– Liquidación del presupuesto.
– Balance de situación.
– Cuenta de explotación.
– Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.

– Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará no sólo el seguimiento de las ayudas concedidas, sino también la fiscalización de la total marcha del Centro, a través de las Direcciones Provinciales de Trabajo respectivas y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo también esta función a las Comunidades Autónomas, a través de sus Órganos respectivos, cuando hayan sido objeto de transferencia a favor de las mismas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1. Los Centros Especiales de Empleo actualmente inscritos en el Registro de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, deberán, en el plazo de tres meses, a contar de la entrada en vigor de este Real Decreto, solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de las Comunidades Autónomas, cuando sean titulares de esta competencia, la conversión o transformación de la inscripción de que actualmente son titulares.

2. Los Centros Especiales de Iniciación productiva actualmente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán solicitar su calificación e inscripción como Centros Especiales de Empleo en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Real Decreto, quedando sin efecto su actual inscripción al finalizar el referido plazo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el punto 3.2, relativo a los Centros Especiales de Iniciación Productiva de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 16 de marzo de 1983.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 27

Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 125, de 26 de mayo de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-8749

La disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y bajo el título de «medidas en favor de las personas con capacidad intelectual límite», establece que «El Gobierno, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, y en el plazo de doce meses, presentará medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33 por ciento. Reglamentariamente el Gobierno determinará el grado mínimo de discapacidad necesario para que opere esta aplicación».

Por su parte, el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece que «el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo» así como «otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas».

El mandato legal expresado en la citada disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, obliga a adoptar medidas que promuevan la inclusión laboral del colectivo descrito, mediante la elaboración de un real decreto a través del cual el Gobierno, con la autorización expresada en el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, regule la definición de lo que se entiende como una persona con capacidad intelectual límite a efectos laborales y las medidas concretas de acción positiva destinadas a favorecer dicha inclusión.

El presente real decreto consta de dos capítulos, seis artículos y tres disposiciones finales.

En su capítulo I se establece lo que, a los efectos laborales de acceder a las medidas de acción positiva previstas, debe entenderse como persona con capacidad intelectual límite y los empleadores beneficiarios; una vez definido el ámbito subjetivo, en su capítulo II, la relación concreta de medidas de acción positiva que mejor se adecúan al perfil personal y profesional del colectivo con el objetivo de promover su acceso al empleo y favorecer las expectativas y opciones de integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Para ello,

se procede a la modificación de la normativa reguladora vigente, introduciendo los ajustes necesarios para su aplicación a dicho colectivo, así como la descripción del beneficio reconocido en cada caso de acuerdo con las características y necesidades de las personas con capacidad intelectual límite y el objetivo de mejorar su integración laboral.

En primer lugar, se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, para aplicar el régimen de la subvención para el fomento del empleo previsto en su artículo 7.

Asimismo, se establece la posibilidad de que dichos empleadores soliciten las subvenciones previstas en su artículo 12 con cargo a los servicios públicos de empleo competentes, con el objetivo de introducir las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo y eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con capacidad intelectual límite.

En segundo lugar, se modifica el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, para establecer que las personas con capacidad intelectual límite que sean contratadas por los empleadores serán destinatarias finales de este programa de empleo con apoyo.

Por último, se modifica el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, para establecer ciertas peculiaridades aplicables a los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con personas con capacidad intelectual límite.

El real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, cumple con los principios de necesidad y eficacia pues responde a la necesidad de regular medidas que promuevan la inclusión laboral del colectivo de personas con capacidad intelectual límite mediante la elaboración de un real decreto a través del cual el Gobierno, de acuerdo con la habilitación reconocida en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, regula la definición de lo que es una persona con capacidad intelectual límite a efectos laborales y las medidas concretas de acción positiva.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y la memoria ofrece una explicación completa de su contenido, habiendo sido objeto de consulta y de audiencia e información públicas.

La norma es proporcional ya que regula los aspectos imprescindibles para conseguir su objetivo de adoptar medidas de acción positiva para mejorar el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, sin imponer obligaciones innecesarias a los destinatarios de las medidas.

Se cumple, además, el principio de seguridad jurídica, pues la propuesta es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional efectuando las modificaciones necesarias en cada norma específica reguladora de las medidas de fomento del empleo para su aplicación al colectivo de personas descrito. Todo ello genera un marco normativo estable, predecible e integrado, que facilita su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

Asimismo, cumple con el principio de eficiencia, dado que no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas.

De igual modo, este real decreto ha sido objeto de informe por el Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad y de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de

legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Derechos Sociales y Agenda 2030, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de mayo de 2021,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto, de acuerdo con la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecer un conjunto de medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo ordinario de las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación siempre que respondan a la definición establecida en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Personas con capacidad intelectual límite destinatarias de las medidas de acción positiva para el acceso al empleo.*

A los efectos previstos en este real decreto y en las distintas normas laborales que regulen medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, se entiende por tales aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento.

Artículo 3. *Empleadores beneficiarios.*

1. Podrán acceder a los beneficios previstos en este real decreto las empresas y las trabajadoras y los trabajadores autónomos que contraten a las personas con capacidad intelectual límite a que se refiere el artículo 2.

2. También podrán acceder a los beneficios establecidos en este real decreto las sociedades laborales y las cooperativas a las que se incorporen como socios y socias trabajadores o de trabajo las personas con capacidad intelectual límite a que se refiere el artículo 2. En el caso de las cooperativas, será condición necesaria que la cooperativa haya optado por la modalidad de asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena, a los efectos de la Seguridad Social.

3. No se aplicará lo previsto en este real decreto en el sector público, entendiendo por tal el incluido en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CAPÍTULO II

Medidas de acción positiva

Artículo 4. *Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.*

Se añade una nueva disposición adicional tercera al Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional tercera. *Personas con capacidad intelectual límite.*

1. Será de aplicación el régimen de subvención previsto en el artículo 7 a los empleadores descritos en el artículo 3 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite según se definen en el artículo 2 del real decreto anterior. La cuantía de la subvención en este caso será de 2.000 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo.

2. Asimismo, los empleadores descritos en el apartado 1 que contraten a las citadas personas con capacidad intelectual límite mediante un contrato indefinido podrán solicitar las subvenciones establecidas en el artículo 12 con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con el beneficio establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional.»

Artículo 5. *Modificación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

La disposición adicional primera del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. *Personas sordas, con discapacidad auditiva y con capacidad intelectual límite.*

1. Se considerarán también destinatarios finales del programa de empleo con apoyo a las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, que a efectos del tiempo mínimo de atención exigido en el artículo 7 y de las subvenciones establecidas en el artículo 8, tendrán la misma consideración que los trabajadores que presentan las circunstancias descritas en el artículo 7.2.c).

2. Asimismo, serán también destinatarias finales del programa de empleo con apoyo las personas con capacidad intelectual límite según se definen en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que sean contratadas por los empleadores a que se refiere el artículo 3 del citado Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, conforme a lo establecido en el presente real decreto, con las siguientes particularidades:

a) El tiempo mínimo de atención exigido en el artículo 7.2, será una doceava parte de la jornada de trabajo del trabajador con capacidad intelectual límite.

b) La cuantía de las subvenciones establecidas en el artículo 8 será de 1.625 euros anuales por cada trabajador.»

Artículo 6. *Modificación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.*

Se añade una nueva disposición adicional sexta al Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje concertados con personas con capacidad intelectual límite, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. *Contratos para la formación y el aprendizaje concertados con personas con capacidad intelectual límite.*

Los contratos para la formación y el aprendizaje que celebren las empresas con personas con capacidad intelectual límite se ajustarán a lo establecido en el artículo

11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en este real decreto con las siguientes peculiaridades:

a) A los efectos de este real decreto se entienden por personas con capacidad intelectual límite las definidas en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

b) La duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

c) Las personas con capacidad intelectual límite podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.»

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza a las personas titulares del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de lo establecido en este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día 1 de junio de 2021.

§ 28

Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 263, de 31 de octubre de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-22438

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

PREÁMBULO

I

La fortaleza de nuestros sistemas sanitarios y sociales se refleja en su capacidad de ofrecer la mejor calidad de vida posible a las personas durante todo el proceso de su enfermedad. El cuidado integral en las fases siguientes a la realización de un diagnóstico es necesario en todas las enfermedades y sobre todo en aquellos procesos que tienen una serie de características: no existencia de un tratamiento curativo específico, poco tiempo de supervivencia desde el momento del diagnóstico, rápida evolución hacia un alto nivel de discapacidad y dependencia y necesidad de integrar unos cuidados complejos –sanitarios y sociales– que muchas veces nuestros sistemas no son capaces de ofrecer.

La Esclerosis Lateral Amiotrófica –en adelante, ELA– es un ejemplo paradigmático de una de las enfermedades que cumple dichos criterios. Es una patología neurodegenerativa, a fecha de hoy, incurable. La edad media de inicio se sitúa entre los 40 y los 70 años, siendo la enfermedad de la neurona motora más frecuente de la edad adulta y con una supervivencia de entre 3 y 5 años a partir del diagnóstico. Esta enfermedad tiene una prevalencia estimada en el año 2021 de 6,5 casos por cada 100.000 habitantes, lo que representa alrededor de 3.000 personas en nuestro país, de las que el 55 % son hombres y el 45 % mujeres. La prevalencia de esta enfermedad se mantiene bastante estable ya que cada año se diagnostica un número de nuevos casos similar a la cifra de muertes por esta patología, entre 800 y 900, aunque la mejora de los tratamientos sintomáticos ha aumentado mínimamente la supervivencia de la enfermedad. Afecta a las neuronas motoras del cerebro y de la médula espinal, a las que va matando progresivamente, provocando la atrofia muscular hasta dejar al paciente totalmente inmóvil, sin poder comer, hablar o respirar, pero

con las facultades mentales y cognitivas intactas, siendo plenamente consciente de su deterioro.

Además de la ELA, existen diferentes procesos neurológicos y no neurológicos, de origen diverso, caracterizados por esa alta complejidad en sus cuidados y con un curso irreversible en poco tiempo –en adelante, procesos de alta complejidad y curso irreversible–. Todos ellos se caracterizan por un impacto social, sanitario, laboral y económico muy elevado, con una progresión a una situación de alta dependencia y con un enorme padecimiento para las personas afectadas, sus familias, personas cuidadoras y toda nuestra sociedad.

En marzo de 2021 la Comisión Europea renovó su Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2021-2030) dando cobertura a todas las áreas contempladas al respecto por la Convención de las Naciones Unidas, ratificada por España en 2007. El documento de la Comisión Europea, Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, ponía el foco en el esfuerzo que los diferentes países de la Unión Europea han realizado para mejorar los sistemas de protección social de las personas con discapacidad, pero también denunciaba que «aún no se ha alcanzado el objetivo de un nivel de vida adecuado para todos. La participación insuficiente en el mercado laboral, junto con la protección social deficiente y los gastos adicionales relacionados con la discapacidad, en particular los cuidados familiares, son los principales motivos por lo que las personas con discapacidad y sus familias corren un mayor riesgo de sufrir pobreza económica».

En los últimos años se han impulsado desde la coordinación y el consenso con las comunidades autónomas, las asociaciones de pacientes y los representantes de los profesionales sanitarios y del ámbito social iniciativas como la «Estrategia en Enfermedades Neurodegenerativas del Sistema Nacional de Salud» (2016) o el documento de «Abordaje de la Esclerosis Lateral Amiotrófica» (2018). La estrategia y el documento referidos contemplan criterios del ámbito asistencial –diagnóstico precoz, atención, derechos y autonomía del paciente…–, de la gestión –planes integrales, procesos integrados, mapas de recursos…–, de la capacitación de los profesionales –formación sanitaria especializada, atención primaria…– y de la investigación –epidemiológica, etiológica, clínica, traslacional, de servicios, de ensayos clínicos– orientados en todos los casos a posibilitar un abordaje integral, eficiente y cohesionado de todas las necesidades que presentan los afectados por la ELA.

II

Esta ley parte del consenso a partir de tres textos elaborados por los Grupos Parlamentarios Popular, Junts per Catalunya, Socialista y Sumar, que se construyeron, a su vez, partiendo de una propuesta elaborada por la Confederación Nacional de Entidades ConELA. Dicha propuesta, que nace de la realidad de las personas afectadas por ELA, abre camino para mejorar la atención de otros procesos con una condición y pronóstico similares.

Esta ley plantea una serie de cambios legislativos orientados a garantizar la mejor calidad de vida, a través de la agilización de los trámites administrativos para el reconocimiento de la discapacidad y la dependencia, en una mejor atención integrada entre los sistemas de cuidados sociales y sanitarios, de las personas afectadas con procesos severos que cumplan los siguientes criterios: (1) Tener una condición irreversible y con una reducción significativa de supervivencia (2) No haber tenido una respuesta significativa al tratamiento o cuando no existan alternativas terapéuticas que vayan a mejorar el estado funcional o el pronóstico de estas personas (3) Precisar cuidados sociales y sanitarios complejos, centrados en el ámbito domiciliario y que supongan un alto impacto para el entorno cercano de las personas afectadas (4) Tener una rápida progresión en algunos de estos procesos que requiera acelerar procesos administrativos de valoración y reconocimiento del grado de discapacidad o dependencia.

La ley consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, dividida en cinco artículos, ocho disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una derogatoria y nueve disposiciones finales.

El artículo 1 expone la finalidad y objeto de la norma que es mejorar la calidad de vida y el acceso a servicios especializados de aquellas personas que padecen ELA y otras

enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, y el artículo 2 se refiere al ámbito de aplicación de la norma.

El artículo 3 aborda el reconocimiento de la situación de discapacidad de las personas con ELA y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, con la finalidad de agilizar estos procedimientos. El artículo 4 establece un procedimiento de urgencia para la revisión del grado de discapacidad en el caso de personas con ELA y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. Por último, el artículo 5 define un procedimiento específico para la calificación del grado de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema y para la revisión del programa individual de atención, aplicable a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma.

Las disposiciones adicionales abordan la dotación de recursos a los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad para dar cumplimiento a esta ley y la mejora de la protección de las personas cuidadoras de personas en situación de dependencia con un Grado III. La tercera de estas disposiciones se dedica al fomento del empleo de las personas cuidadoras de personas en situación de dependencia. Asimismo, se señalan las actualizaciones normativas específicas que serán necesarias para la efectividad de los derechos que garantiza esta ley.

Además, se incluyen en estas disposiciones la capacitación y especialización de los profesionales sanitarios en enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible como la ELA, así como la garantía de un plazo máximo para la recepción de prestaciones.

Las disposiciones adicionales contienen también el mandato al Gobierno para la elaboración de un estudio sobre otras ayudas distintas a las contempladas por esta ley para las personas en situación de electrodependencia.

Se establece también un mecanismo de seguimiento de la norma con participación de los ministerios competentes, las comunidades autónomas y las plataformas, asociaciones o colectivos de personas incluidas en su ámbito de aplicación.

Las disposiciones finales abordan modificaciones de determinadas leyes que son necesarias para el cumplimiento de los objetivos de esta ley. Estas son las siguientes: la modificación de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, para adecuar la prestación de atención especializada y la prestación sociosanitaria a los fines de esta. Se modifica también el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para agilizar la tramitación de la incapacidad permanente contributiva. Por último, se modifica el Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica para incluir a las personas con electrodependencia entre quienes pueden optar al bono social eléctrico.

Otra de las disposiciones finales se destina a orientar la aplicación del Baremo de Evaluación de las Capacidades/Limitaciones para una adecuada aplicación a las personas afectadas por esta ley.

La ley cuenta también con disposiciones finales referidas a su título competencial, a la habilitación reglamentaria, al desarrollo reglamentario para la determinación del ámbito de aplicación de la ley y a su entrada en vigor.

Artículo 1. *Finalidad y objeto de la norma.*

1. La presente norma tiene como finalidad mejorar la calidad de vida y el acceso a servicios especializados de aquellas personas que padecen Esclerosis Lateral Amiotrófica (en adelante, ELA) y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible a las que se refiere el artículo 2.

2. De conformidad con dicha finalidad, el objeto de la ley es establecer un marco jurídico que refleje el compromiso de la sociedad y, en particular, de las administraciones públicas competentes, de asegurar un trato digno, respetuoso y adecuado para las personas incluidas en su ámbito de aplicación, así como sus familias, teniendo en cuenta, particularmente, los reducidos rangos temporales de supervivencia en el caso de la ELA y otras enfermedades similares.

3. Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables a las personas a las que se refiere el artículo 2 cualesquiera derechos, ventajas o servicios más beneficiosos que se hayan

establecido o puedan reconocerse en las normas generales de cualquier ámbito del ordenamiento jurídico en relación con la finalidad y objeto definidos en los apartados anteriores.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta norma se aplica a las personas diagnosticadas con ELA, desde el momento de su entrada en vigor.
2. Se aplicará también a las personas que padezcan otras enfermedades o procesos neurológicos irreversibles y de alta complejidad en su cuidado y que cumplan los siguientes criterios:

a) Tener una condición irreversible y con una reducción significativa de supervivencia.
b) No haber tenido una respuesta significativa al tratamiento, o cuando no existan alternativas terapéuticas que vayan a mejorar el estado funcional o el pronóstico de estas personas.
c) Precisar cuidados sociales y sanitarios complejos, centrados en el ámbito domiciliario y que supongan un alto impacto para el entorno cercano de las personas afectadas.
d) Tener una rápida progresión en algunos de estos procesos que requiera acelerar procesos administrativos de valoración y reconocimiento del grado de discapacidad o dependencia.

3. Esta norma también podrá ser aplicada a otros procesos o enfermedades no neurológicas que, en su evolución, cumplan todos los requisitos identificados en el apartado anterior.
4. Lo dispuesto en los apartados 2 y 3 se llevará a cabo según lo establecido en la disposición final séptima.

Artículo 3. *Reconocimiento de la situación de discapacidad de las personas con ELA y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.*

1. Se considerará, a todos los efectos, que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma que sean pensionistas de la Seguridad Social y tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y aquellas que sean pensionistas de clases pasivas y tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
2. Se considerará también, a todos los efectos, que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

Artículo 4. *Procedimiento de urgencia para la revisión del grado de discapacidad en el caso de personas con ELA y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.*

1. La revisión del grado de discapacidad podrá solicitarse en cualquier momento a instancia de la persona interesada incluida en el ámbito de aplicación de esta norma.
2. En el supuesto al que se refiere el apartado anterior, se establece un plazo máximo de tres meses para la resolución de la revisión del grado de discapacidad.

Artículo 5. *Procedimiento para la calificación y revisión del grado de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema y para la revisión del programa individual de atención en el caso de personas con ELA y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.*

La resolución de calificación del grado de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema de dependencia reguladas en el artículo 28 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia en el ámbito de aplicación de esta norma, otorgará un Grado I desde el diagnóstico de la enfermedad o proceso correspondiente. La resolución de calificación

deberá producirse en el plazo máximo de tres meses desde la solicitud, en el supuesto de personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma.

Asimismo, la revisión del programa individual de atención y la revisión del grado de dependencia a las que hacen referencia los artículos 29 y 30 respectivamente de la norma citada en el párrafo anterior, deberán producirse en el plazo máximo de tres meses desde la solicitud, en el supuesto de personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma.

Disposición adicional primera. *Dotación de recursos necesarios a los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad.*

1. Con el objetivo de posibilitar la resolución de la solicitud de revisión del grado de discapacidad dentro del plazo previsto en el artículo 4.2, todas las administraciones competentes dotarán a los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad de los recursos necesarios para dar cumplimiento a las previsiones establecidas en materia de celeridad de los procedimientos de evaluación de las situaciones de discapacidad y la calificación de su grado, así como en las revisiones de grado. También se dotarán los recursos precisos para el adecuado funcionamiento de las valoraciones por medios no presenciales o telemáticos, cuando procedan.

2. En aplicación de lo previsto en el apartado anterior, las administraciones competentes habilitarán protocolos, canales, modelos u otros mecanismos específicos para la recepción y tramitación singularizada de las solicitudes de revisión del grado de discapacidad por parte de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma.

Disposición adicional segunda. *Protección de personas cuidadoras de personas en situación de dependencia con un Grado III, Gran Dependencia, reconocido de conformidad con lo previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.*

Las personas encuadradas en la Seguridad Social mediante la suscripción del convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que hayan interrumpido una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, por la que hubieran estado incluidas en el sistema de la Seguridad Social, a fin de dedicarse a la atención de una persona en situación de dependencia con un Grado III, podrán optar por mantener la base de cotización del último ejercicio en dicha actividad, siempre que resulte superior al tope mínimo del Régimen General, siendo a su cargo directo el 50 por ciento del coste del incremento de cotización sobre la cuantía resultante de la aplicación del apartado 1 del artículo 4 del citado real decreto. El 50 por ciento restante del coste del incremento de cotización será abonado directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Disposición adicional tercera. *Política de empleo para las personas cuidadoras.*

Las personas cuidadoras que se hayan visto obligadas a renunciar a su actividad laboral o profesional por hacerse cargo de personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley serán consideradas colectivo de atención prioritaria para la política de empleo, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Disposición adicional cuarta. *Actualizaciones normativas específicas para la efectividad de los derechos de las personas afectadas por ELA y enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.*

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, adoptará las siguientes medidas:

a) Promoverá un acuerdo en el pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud para homogeneizar las ayudas por gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los pacientes, y en su caso los acompañantes, que sean derivados para recibir asistencia sanitaria a un centro o servicio del Sistema Nacional de Salud de otra comunidad autónoma distinta a la de su lugar de residencia.

b) Actualizará la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud en el ámbito de la rehabilitación para incorporar aquellos servicios de fisioterapia, incluyendo la modalidad a domicilio, que puedan beneficiar, entre otras, a personas con enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, como la ELA, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, y según lo dispuesto en el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

c) Integrará en el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) una estructura que incluirá programas de investigación en ELA que tenga como objeto el fomento de la investigación, el desarrollo, la innovación y la divulgación y prestación de servicios documentales sobre la propia ELA, así como la coordinación, seguimiento y promoción de avances científicos y sanitarios para la mejora de su diagnóstico y su tratamiento.

d) Creará y regulará el Registro Estatal de Enfermedades Neurodegenerativas, según lo dispuesto en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, con el objetivo de proporcionar información epidemiológica sobre la incidencia, la prevalencia y los factores determinantes asociados a la enfermedad, así como para facilitar información con la que orientar la planificación, la gestión sanitaria y la evaluación de las actividades asistenciales, y para proveer los indicadores básicos que permitan la comparación entre comunidades autónomas y con otros países.

e) Actualizará el documento de Abordaje de la Esclerosis Lateral Amiotrófica de la Estrategia en Enfermedades Neurodegenerativas del Sistema Nacional de Salud, para incorporar nuevos hitos y acciones en la atención de las personas con ELA en el Sistema Nacional de Salud, con especial atención en el desarrollo de un plan de cuidados específico vertebrado en Atención Primaria y en enfermería y unidades específicas, en su caso.

f) Elevará las siguientes propuestas al Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia:

– Adaptar los servicios prestados desde la prestación de asistencia personal y del Servicio de Ayuda a Domicilio previstos en los artículos 19 y 23 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia a las necesidades de las personas destinatarias de esta ley.

– Incluir formación específica en los cursos para los cuidadores y cuidadoras profesionales que trabajan en el Sistema de Dependencia, para dotarlos de las herramientas necesarias para atender a personas con enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible como la ELA.

– Desarrollo de un marco de referencia en coordinación e integración sociosanitaria que, entre otras cuestiones, aborde la atención integrada de cuidados y servicios prestados a los pacientes con enfermedades de alta complejidad como la ELA por parte de los servicios sociales y de los servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud. Dicho marco deberá ser elevado, posteriormente, al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Estas propuestas incorporarán medidas dirigidas a asegurar una garantía pública de supervisión y atención continuada especializada 24 horas que se puede requerir para prevenir el riesgo de muerte evitable de personas diagnosticadas con ELA u otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, en aquella fase avanzada de la enfermedad que determina una dependencia completa para actividades básicas de la vida diaria, así como asistencia instrumental y personal derivada de problemas respiratorios y disfagia.

Los derechos, prestaciones y recursos de carácter social derivados de la presente ley serán financiados cumpliendo lo establecido en los artículos 9 y 32 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Disposición adicional quinta. *Capacitación y especialización de los profesionales sanitarios en enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible como la ELA.*

El Gobierno desarrollará las acciones que resulten preceptivas para mejorar la capacitación y desarrollar la especialización de los profesionales sanitarios y de los

especialistas en Ciencias de la Salud, en el abordaje integral y multidisciplinar de las enfermedades de alta complejidad como la ELA.

La Comisión de formación continuada de las profesiones sanitarias, adscrita a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, abordará la coordinación de la oferta de formación continua de los profesionales sanitarios, especialmente en lo relativo a diagnóstico, atención y evolución de las enfermedades de alta complejidad como ELA, con el fin de atender adecuadamente las necesidades de las personas que padecen estas enfermedades a lo largo de su evolución.

Las acciones formativas referidas serán diseñadas y llevadas a la práctica según lo dispuesto sobre la formación especializada y continuada de los profesionales sanitarios en el título II de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Disposición adicional sexta. *Garantía de un plazo máximo para la recepción de prestaciones.*

El Gobierno propondrá al Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia la creación de un grupo de trabajo interinstitucional, en el que estarán representados distintos ministerios además de las comunidades autónomas, con la finalidad de abordar la mejora del funcionamiento de los servicios públicos y, en concreto, el establecimiento de un tiempo máximo de respuesta para la recepción de las prestaciones sociales más importantes como las del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Disposición adicional séptima. *Elaboración de un estudio sobre nuevas ayudas para las personas en situación de electrodependencia.*

El Gobierno, en coordinación con las comunidades autónomas, elaborará un estudio sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar otras posibles ayudas para las personas en situación de electrodependencia, tales como la garantía de que no se les pueda suspender el suministro eléctrico; el establecimiento de la obligación de que las compañías eléctricas notifiquen, con la mayor antelación posible, aquellos cortes programados e inevitables en el suministro; el acceso a mayores bonificaciones en la tarifa eléctrica; o la puesta a disposición de dispositivos que garanticen el suministro en casos de cortes programados e inevitables o coyunturas imprevistas, como equipos electrógenos o sistemas de alimentación ininterrumpida.

Disposición adicional octava. *Seguimiento de la norma.*

En el plazo de dos años desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta ley, el Gobierno convocará a los ministerios competentes, las comunidades autónomas y las plataformas, asociaciones o colectivos de personas incluidas en su ámbito de aplicación, con el objetivo de efectuar un análisis compartido sobre el cumplimiento de la finalidad y objeto de la misma.

Disposición transitoria única. *No retroactividad de beneficios.*

Los beneficios de todo tipo, económicos, sociales, fiscales y cualesquiera otros, que pudieran derivarse de la aplicación de esta norma, no resultarán aplicables con carácter retroactivo.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en esta ley.

[. . .]

Disposición final cuarta. *Baremo de Evaluación de las Capacidades/Limitaciones en la Actividad.*

En el ámbito del procedimiento de evaluación de resultados del Baremo de Evaluación de las Capacidades/Limitaciones en la Actividad regulado en la disposición adicional quinta del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, se tendrán en cuenta, a efectos de la modificación del concepto de dificultad respiratoria en la referencia a450 del baremo de movilidad, las limitaciones propias de las personas que, pudiendo caminar o andar, lo hacen con dificultad por la afectación de la musculatura del aparato respiratorio, por patologías respiratorias graves o por sufrir insuficiencia cardíaca.

Disposición final quinta. *Título competencial.*

La presente ley se dicta en virtud de los artículos 149.1.1.ª, 13.ª, 16.ª, 17.ª y 25.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; el establecimiento de las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; de las bases y coordinación general de la sanidad; en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social; y para establecer las bases de régimen energético.

Disposición final sexta. *Desarrollo reglamentario y habilitación normativa.*

Se habilita al Gobierno y a las personas titulares de los departamentos ministeriales, en el ámbito de sus respectivas competencias, para aprobar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo, aplicación y ejecución de lo establecido en esta ley.

Disposición final séptima. *Desarrollo reglamentario para la determinación del ámbito de aplicación de la ley.*

En el plazo de un año desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta norma, el Gobierno aprobará un reglamento que definirá los criterios a los que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 2 e incorporará un anexo con un listado de enfermedades y procesos a los que resultará aplicable la presente ley.

Disposición final octava. *Salvaguarda del rango de disposiciones reglamentarias.*

Mantienen su rango de real decreto todos los preceptos de rango reglamentario reformados en esta ley, que podrán ser modificados por una norma de ese mismo rango.

Disposición final novena. *Entrada en vigor.*

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

§ 29

Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 154, de 26 de junio de 2004
Última modificación: 2 de marzo de 2019
Referencia: BOE-A-2004-12010

I

El artículo 35 de la Constitución Española, además de afirmar que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, reconoce a los trabajadores el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

De acuerdo con dicha previsión, el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, señala que corresponde al Gobierno determinar anualmente el salario mínimo interprofesional (SMI) y establece los factores a tener en cuenta para ello.

La disposición citada constituye la normativa básica en materia de SMI, en cuyo desarrollo se dicta anualmente el correspondiente real decreto por el que se fija su cuantía para cada ejercicio.

II

El SMI en España tradicionalmente ha estado revestido de unas características especiales, lo que le diferencia de los salarios mínimos vigentes en los países de nuestro entorno y lo hacen difícilmente comparable con ellos. Estas peculiaridades son fundamentalmente el doble efecto que se le ha atribuido al SMI.

Así, el SMI tiene, en primer lugar, un efecto directo o estrictamente laboral, atribuido por el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de servir de suelo o garantía salarial mínima de los trabajadores, ninguno de los cuales puede percibir por su trabajo en cualquier actividad un salario por debajo de la cuantía del SMI, actuando como garantía mínima de retribución suficiente.

En este aspecto, la incidencia del SMI es limitada, dado que se aplica a un número reducido de trabajadores, los que no estén cubiertos por la negociación colectiva; ahora bien, para estos trabajadores, el SMI constituye su retribución efectiva y la única garantía de derecho que reconoce nuestra Constitución a una retribución suficiente.

Dentro de este efecto directo o laboral, se incluyen, lógicamente, los supuestos en que el SMI se utiliza como referente para determinar el salario o retribución de los trabajadores como es el caso, entre otros, de los empleados de hogar, de los penados que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios y de los trabajadores con contratos para la formación, o aquellos otros en que sirve para concretar aspectos que están íntimamente

vinculados al salario de los trabajadores, tales como la determinación de las garantías, privilegios y preferencias del salario, los límites de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal, las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social, el concepto de colocación adecuada del sistema de protección por desempleo o la cuantía de la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo y a los referidos a los alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

Ahora bien, además del indicado efecto directo o laboral, el SMI tiene múltiples efectos indirectos que se le han venido atribuyendo en muy diversas normas legales o convencionales, siendo precisamente estos efectos los que han impedido que el SMI haya tenido una evolución más acorde con la exigencia de suficiencia que se recoge en el artículo 35 de la Constitución. En contraste con la limitada incidencia del SMI en su función de garantía salarial mínima, los efectos indirectos del SMI son muy amplios.

Así, en primer lugar, el SMI se viene utilizando corno indicador de nivel de renta que permite el acceso a determinados beneficios o la aplicación de determinadas medidas. Por ejemplo, en la normativa educativa, para la percepción de becas y el pago de tasas; en el ámbito procesal, para el acceso a los beneficios de la justicia gratuita o la determinación de los anticipos reintegrables; en la normativa de la vivienda, para el acceso a las viviendas de protección oficial y la revisión de alquileres, o en la normativa fiscal, para la determinación de los mínimos exentos fiscales, ingresos de hijos con derecho a deducción, tasas, impuesto de transmisiones o determinados tributos locales, entre otros.

Dentro de esta función como indicador del nivel de renta, el SMI se utiliza en el ámbito sociolaboral como referencia para la determinación de los requisitos de acceso al subsidio por desempleo, al subsidio agrario; a la renta agraria y a la renta activa de inserción, entre otros mecanismos de protección.

Además, en segundo lugar, el SMI se utiliza como parámetro de referencia para la cuantificación de determinadas prestaciones sociales tales como el subsidio por desempleo, el subsidio agrario, la renta agraria o la renta activa de inserción, así como la fijación de los topes mínimos y máximos de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

En todos estos casos la repercusión sobre el gasto público es plena, dado que las citadas prestaciones aumentan sistemáticamente en la misma cuantía que el salario mínimo interprofesional.

III

La fijación del SMI corresponde al Gobierno, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con dicho precepto legal, el Gobierno fijará cada año el SMI, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y teniendo en cuenta, para ello, el índice de precios de consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Asimismo, dicho precepto legal contempla la revisión semestral del SMI en el caso de que no se cumplan las previsiones del índice de precios.

Pues bien, no obstante dichas previsiones legales, el Gobierno ha venido utilizando en los últimos años como elemento exclusivo para la actualización del SMI la previsión oficial del índice de precios de consumo, y no ha procedido a su revisión a pesar de que sistemáticamente la mayoría de los años se ha venido produciendo una desviación del índice real de precios de consumo respecto al previsto por el Gobierno.

Como consecuencia de ello, el crecimiento del SMI durante los últimos años ha sido inferior al que realmente ha tenido el índice de precios de consumo, y los trabajadores perceptores del SMI han visto reducida su capacidad adquisitiva. En concreto, la pérdida del poder adquisitivo que han tenido los perceptores del SMI en el período comprendido entre 1996 y 2004 se estima en torno al 6,6 por ciento.

En el Debate de Investidura celebrado los pasados días 15 y 16 de abril de 2004, el Presidente del Gobierno señaló que uno de los ejes de la acción del Gobierno serían las políticas sociales dirigidas a reforzar la cohesión de la sociedad y, en este marco, anunció el

compromiso del Gobierno de elevar progresivamente el SMI, con el fin de recuperar la capacidad adquisitiva que se ha perdido en los últimos años.

Para ello, se incrementa en este momento la cuantía del SMI, fiada en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, en un 6,6 por ciento, que es en lo que se estima la pérdida del poder adquisitivo en el periodo 1996-2004, quedando por tanto establecida la nueva cuantía en 16,36 euros/día, 490,80 euros/mes ó 6.871,20 euros en cómputo anual.

La fijación de una nueva cuantía del SMI se acompaña del establecimiento de las nuevas bases mínimas de cotización en los diferentes regímenes de la Seguridad Social.

IV

Este incremento del SMI se enmarca, además, dentro de una estrategia que está orientada a dignificar su cuantía, a recuperar su función estrictamente laboral y a desvincularlo de otros efectos o finalidades distintas. Por ello, el incremento de la cuantía del SMI debe ir acompañado necesariamente de una racionalización de su regulación. Ello hace necesario adoptar dos tipos de medidas.

Por una parte, es necesario determinar los supuestos en que se seguirá manteniendo la vinculación con el SMI; esta tarea de determinación se hace en el artículo 1 de este real decreto ley, en el que se establecen los supuestos, que antes se indicaron en este preámbulo, en los que el SMI actúa como garantía salarial mínima de los trabajadores o como referente para determinar la retribución de algunos de ellos o para concretar determinados aspectos que estén íntimamente vinculados con el salario; además, para evitar que se produzcan efectos indeseados, se mantienen vinculados al SMI los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones por desempleo, los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples.

Por otra parte, para evitar que en el futuro se siga desvirtuando la finalidad esencial del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores, es necesario desvincular del SMI de manera efectiva los efectos o finalidades distintas a la indicada anteriormente. Esta tarea también se lleva a cabo en el artículo 1.

Conviene señalar que, por razones de seguridad jurídica y para evitar que se produzcan efectos perturbadores en la economía en general y en la de las Administraciones públicas, simultáneamente a la desvinculación de los indicados efectos se crea un indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para su utilización como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, que sustituirá al SMI en esta función, de forma obligatoria para el caso de las normas del Estado y de forma potestativa para el caso de las comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local.

Mención diferenciada merece el tratamiento especial que se da al sistema de protección por desempleo que se traduce en que, con independencia de que las cuantías de las prestaciones por desempleo, a partir del 1 de julio de 2004, se desvinculan del SMI y, en consecuencia, pasan a estar referenciadas al IPREM, ello se hace de tal forma que permite que el incremento del SMI que se establece en este real decreto ley se extienda también a los perceptores de prestaciones por desempleo, en particular a los que perciben las cuantías mínimas.

V

Las medidas incluidas en este real decreto ley son el resultado del proceso de consultas desarrollado en el último mes entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Debe señalarse, con todo, que la estrategia para dignificar la cuantía del SMI y para recuperar su función como garantía salarial mínima de los trabajadores no se agota con las medidas que se incluyen en este real decreto ley. El Gobierno y los agentes sociales habrán

de concretar, en el marco del diálogo social, cuestiones tales como la evolución que vaya a tener el SMI a lo largo de esta legislatura, los criterios que podrían tenerse en cuenta para la revisión del IPREM y la reforma del artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para asentar sobre nuevas bases la determinación anual del SMI por el Gobierno y para evitar que se produzcan pérdidas de su poder adquisitivo. Igualmente, deberá analizarse a medio plazo la incidencia que puedan tener en el sistema de protección por desempleo las modificaciones introducidas en dicho sistema por este real decreto ley con vistas a la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que puedan resultar oportunas.

VI

La importante pérdida del poder adquisitivo del SMI en el periodo comprendido entre 1996 y 2004, que se valora en un 6,6 por ciento, precisa ser corregida con urgencia, para restituir a los trabajadores perceptores del SMI la mencionada pérdida y situar su cuantía en un nivel más digno y más acorde con la evolución que ha tenido el IPC en los últimos años.

La contribución a la efectividad del derecho constitucional del trabajador a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, la reparación de la pérdida de poder adquisitivo del SMI, su aproximación a una cuantía más cercana al 60 por ciento del salario medio de los trabajadores tal y como recomienda la Carta Social Europea del Consejo de Europa y, en fin, razones de justicia social constituyen el objetivo principal de las medidas incluidas en este real decreto ley, entendiendo el Gobierno que todas ellas deben ser puestas en práctica con carácter inmediato y que responden a las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución para la utilización del real decreto ley.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de junio de 2004,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional

Artículo 1. *Desvinculación del salario mínimo interprofesional de otros efectos distintos de los laborales.*

1. Con el fin de garantizar la función del salario mínimo interprofesional como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de limitar sus efectos a los estrictamente laborales, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley dicho salario se desvinculará de otros efectos o finalidades distintas de la indicada anteriormente.

2. De acuerdo en el apartado anterior, se mantendrá la vinculación con el salario mínimo interprofesional en los supuestos que se indican a continuación para determinar:

a) El salario del trabajador en los términos y condiciones establecidos en las normas reguladoras de las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La retribución del trabajador contratado para la formación, en los términos del artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Las garantías, privilegios y preferencias del salario establecidas en el artículo 32 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación procesal civil y en la legislación concursal.

d) Los límites de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, en los términos del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) El salario correspondiente a una colocación para que esta sea considerada adecuada a los efectos de la protección por desempleo, según lo dispuesto en el último párrafo del

artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

f) La cuantía máxima del anticipo al que tiene derecho el trabajador que haya obtenido a su favor una sentencia en la que se condene al empresario al pago de una cantidad y contra la que se haya interpuesto recurso, conforme al artículo 287.3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

g) El importe de la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

h) Los límites de referencia de las compensaciones mínimas que corresponden a los socios de trabajo y a los socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, en los términos establecidos, respectivamente, en los artículos 13.4 y 97.5 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

i) La retribución de los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial que se reincorporen a la empresa, en los términos establecidos en el artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

j) La cuantía de la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad que presten servicios en los centros especiales de empleo, conforme a lo previsto en la Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

k) La cuantía de la subvención de los costes salariales derivados de los contratos que se suscriban con los alumnos trabajadores establecida en las siguientes normas:

1.ª La Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de escuelas taller y casas de oficios y las unidades de promoción y desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

2.ª La Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

3. Asimismo, se mantendrá la vinculación con el salario mínimo interprofesional para determinar:

a) Las bases mínimas de cotización en los regímenes de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples, establecida en el artículo 188 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones que integran el sistema de protección por desempleo, en los términos que se determinan en el artículo 3.1 de este real decreto ley.

Artículo 2. *Establecimiento de un indicador público de renta de efectos múltiples.*

1. Para que pueda utilizarse como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, y pueda sustituir en esta función al salario mínimo interprofesional, se crea el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

2. Anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se determinará la cuantía del citado indicador teniendo en cuenta, al menos, la previsión u objetivo de inflación utilizados en ella. Con anterioridad a la aprobación del proyecto de Ley anual de

Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno consultará a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la cuantía del IPREM.

No obstante lo anterior, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2004, el IPREM tendrá las siguientes cuantías:

a) El IPREM diario, 15,35 euros.
b) El IPREM mensual, 460,50 euros.
c) El IPREM anual, 5.526 euros.
d) La cuantía anual del IPREM será de 6.447 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 5.526 euros.

3. A partir de la entrada en vigor de este real decreto ley, las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en normas vigentes del Estado, cualquiera que sea su rango, se entenderán referidas al IPREM, salvo las señaladas en el artículo 1 de este real decreto ley y en sus normas de desarrollo.

4. Las comunidades autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades que integran la Administración local podrán utilizar como índice o referencia de renta el IPREM, sin perjuicio de su potestad para fijar indicadores propios en el ejercicio de las competencias que constitucionalmente les correspondan.

Artículo 3. *Sistema de protección por desempleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1, se seguirán entendiendo referidos al salario mínimo interprofesional, sin modificación del régimen establecido en la normativa correspondiente, los requisitos de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares para el acceso y mantenimiento de las siguientes prestaciones:

a) La prestación por desempleo del nivel contributivo a que se refiere el artículo 206.1.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el cómputo de las rentas de los hijos para fijar las cuantías máxima y mínima de la citada prestación, así como en relación con la estimación de responsabilidades familiares a efectos de lo previsto en el artículo 212.1.b) y c) de dicha ley.
b) El subsidio por desempleo a que se refiere el artículo 206.1.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
c) La renta activa de inserción, establecida en la disposición final quinta.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo.
d) El subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
e) La renta agraria establecida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

2. Se entenderán referidas al IPREM las cuantías de las prestaciones señaladas en el apartado anterior, en los siguientes términos:

a) Las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo del nivel contributivo, según lo establecido en el artículo 211.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la disposición final primera de este real decreto ley.
b) La cuantía del subsidio por desempleo, según lo establecido en el artículo 217.1 y 2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la disposición final primera de este real decreto ley.
c) La cuantía de la renta activa de inserción, establecida en la disposición final quinta.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo, será igual al 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.
d) La cuantía del subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores

eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será igual al 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

e) La cuantía de la renta agraria establecida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, será igual al porcentaje siguiente del IPREM mensual vigente en cada momento:

Número de jornadas reales	Porcentaje sobre el IPREM
Desde 35 hasta 64	80
Desde 65 hasta 94	85
Desde 95 hasta 124	91
Desde 125 hasta 154	96
Desde 155 hasta 179	101
Desde 180	107

3. La referencia al IPREM no supondrá modificación alguna del régimen establecido en las normas reguladoras de las prestaciones, salvo las derivadas de lo establecido en el apartado anterior.

4. Se mantendrá la vinculación con el salario mínimo interprofesional de la cuantía de las percepciones que, de acuerdo con el artículo 38.4 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 junio, deben garantizarse a los perceptores de prestaciones por desempleo en relación con los trabajos de colaboración social que realicen conforme a lo previsto en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO II

Incremento de la cuantía del salario mínimo interprofesional

Artículo 4. *Nueva cuantía del salario mínimo interprofesional.*

1. Las cuantías del salario mínimo interprofesional establecidas en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2004, quedan modificadas en los siguientes términos:

a) El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 16,36 euros/día, 490,80 euros/mes ó 6.871,20 euros en cómputo anual.

b) La cuantía del salario profesional de los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días en ningún caso podrá resultar inferior a 23,24 euros por jornada legal en la actividad.

c) De acuerdo con el artículo 6.5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 3,83 euros por hora efectivamente trabajada.

2. Sin perjuicio de la aplicación de las cuantías a que se refiere el apartado anterior, la regulación del salarlo mínimo interprofesional será la establecida en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2004.

3. Las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen en el apartado 1 se aplicarán desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2004 y se revisarán, para 2005 y años sucesivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Bases mínimas de cotización de los regímenes de la Seguridad Social.*

A partir de la entrada en vigor de este real decreto ley, las bases mínimas o fijas de los regímenes de la Seguridad Social que a continuación se indican serán las siguientes:

Uno. Tope mínimo de cotización.–El tope mínimo de cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 572,740 euros mensuales.

Dos. Régimen General de la Seguridad Social.–Las bases mínimas de cotización del Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes serán, para cada grupo y categoría profesional, las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	799,80
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	663,60
3	Jefes administrativos y de taller	576,90
4	Ayudantes no titulados	572,70
5	Oficiales administrativos	572,70
6	Subalternos	572,70
7	Auxiliares administrativos	572,70

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	19,09
9	Oficiales de tercera y especialistas	19,09
10	Peones	19,09
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	19,09

Tres. Régimen Especial Agrario.

1. Las bases mensuales y la cuota fija mensual resultante, aplicables para los trabajadores por cuenta ajena, serán las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base diaria de cotización – Euros mes	Cuota fija – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	838,50	96,43
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	695,40	79,97
3	Jefes administrativos y de taller	604,80	69,55
4	Ayudantes no titulados	572,70	65,86
5	Oficiales administrativos	572,70	65,86
6	Subalternos	572,70	65,86
7	Auxiliares administrativos	572,70	65,86
8	Oficiales de primera y segunda	572,70	65,86
9	Oficiales de tercera y especialistas	572,70	65,86
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	572,70	65,86
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	572,70	65,86

2. Las bases diarias de cotización por jornadas reales, correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen trabajos agrarios por cuenta ajena, serán, para los diferentes grupos de cotización, las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base diaria de cotización – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	37,29
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	30,92
3	Jefes administrativos y de taller	26,89
4	Ayudantes no titulados	25,47
5	Oficiales administrativos	25,47
6	Subalternos	25,47
7	Auxiliares administrativos	25,47
8	Oficiales de primera y segunda	25,47
9	Oficiales de tercera y especialistas	25,47
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	25,47
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,47

Cuatro. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.–En el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de 30 o menos años de edad, o de mujeres de 45 o más años, a que se refiere la disposición adicional trigésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el límite mínimo de elección de base de cotización queda situado en 572,70 euros mensuales.

Cinco. Régimen Especial de Empleados de Hogar.–La base de cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar será de 572,70 euros mensuales.

Seis. Régimen Especial de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón.–Lo previsto en los apartados uno y dos de este artículo será de aplicación en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón.

Siete. Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial.

1. La base mínima de cotización, a efectos de contingencias profesionales y de otros conceptos de recaudación conjunta, en los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior a 2,85 euros por cada hora trabajada.

2. Las bases mínimas horarias de cotización por contingencias comunes aplicables a los trabajadores con contratos a tiempo parcial serán las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	4,01
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	3,32
3	Jefes administrativos y de taller	2,89
4	Ayudantes no titulados	2,85
5	Oficiales administrativos	2,85
6	Subalternos	2,85
7	Auxiliares administrativos	2,85
8	Oficiales de primera y segunda	2,85
9	Oficiales de tercera y especialistas	2,85
10	Peones	2,85
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	2,85

Disposición adicional.

Los autores, a través de sus asociaciones representativas, incluidas las sindicales, podrán acordar con las asociaciones de los empresarios para los que trabajan y con las mismas empresas condiciones generales para el contrato de producción que contemplen, entre otros aspectos, los remunerativos. En tanto no existan acuerdos que contemplen los aspectos remunerativos o respecto a los supuestos no comprendidos en tales acuerdos, las asociaciones o sindicatos representativos de los autores autónomos podrán publicar a efectos informativos listados de honorarios e información no vinculantes sobre precios medios del mercado.

Disposición transitoria primera. *Reglas de afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en los convenios colectivos.*

1. Las cuantías del salario mínimo interprofesional establecidas en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional y dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto ley, continuarán siendo de aplicación durante 2004 a los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

2. Cuando la vigencia de dichos convenios exceda de 2004, salvo acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida, para los años siguientes, a la que estaba vigente en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley incrementada según la previsión u objetivo de inflación utilizados en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Disposición transitoria segunda. *No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.*

1. Dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto ley, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley de las comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2004 a la que estaba vigente en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley, incrementada para los años siguientes en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El apartado 3 del artículo 211 queda redactado del modo siguiente:

«3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo; en tal caso, la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los párrafos anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, incrementado en una sexta parte, vigente en el momento del nacimiento del derecho.»

Dos. Los apartados 1 y 2 del artículo 217 quedan redactados del modo siguiente:

«1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas, en los supuestos previstos en los párrafos a) y b) del apartado 1.1, y en los apartados 1.2, 1.3 y 1.4 del artículo 215.

2. No obstante lo anterior, la cuantía del subsidio especial para mayores de 45 años a que se refiere el apartado 1.4 del artículo 215 se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador, apreciadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo, de acuerdo con los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento:

a) 80 por ciento, cuando el trabajador tenga uno o ningún familiar a su cargo.
b) 107 por ciento, cuando el trabajador tenga dos familiares a su cargo.
c) 133 por ciento, cuando el trabajador tenga tres o más familiares a su cargo.»

Tres. La prestación por incapacidad temporal en el supuesto previsto en el artículo 222.3, párrafo segundo, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social tendrá una cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

Disposición final segunda. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª, 13.ª y 17.ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, bases y planificación general de la actividad económica y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

1. Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto ley.

2. Las referencias a reales decretos y órdenes ministeriales incluidas en este real decreto ley se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno y de los titulares de los departamentos ministeriales de proceder a su modificación o derogación en el ejercicio de la potestad reglamentaria.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto ley entrará en vigor el 1 de julio de 2004.

§ 30

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-12215

I

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable». En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación

comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; (iii) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todos STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todos, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. Para hacer frente a la desigualdad de remuneración, la Comisión ha abierto una consulta pública sobre la transparencia salarial y se ha comprometido a presentar medidas vinculantes para finales de 2020.

II

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este último ha configurado en España un sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas

cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

No obstante, el nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado; la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa; los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014.

Este real decreto, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

III

La estructura y contenido del real decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos.

El artículo 1 se refiere a su objeto, descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva.

La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Asimismo, y como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

La sección 2.ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.

Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La sección 3.ª por su parte establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

El capítulo IV describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de las disposiciones adicionales, se establece una referencia específica a la participación institucional, la previsión de la celebración de reuniones para el análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva, la elaboración de una Guía técnica para las auditorías retributivas y la aplicación de este real decreto al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

La disposición transitoria única acompasa la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a su exigencia paulatina a las empresas de cincuenta o más trabajadores.

Por último, las disposiciones finales incluyen la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, el título competencial prevalente en virtud del cual se dicta el presente real decreto, la habilitación para su desarrollo normativo y aplicación, así como el comienzo de entrada en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

IV

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de

seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de octubre de 2020,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO II

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Artículo 3. *Principio de transparencia retributiva.*

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como

aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Artículo 4. *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

CAPÍTULO III

Los instrumentos de transparencia retributiva

Sección 1.ª Registro retributivo

Artículo 5. *Normas generales sobre el registro retributivo.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. *Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la

empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Sección 2.ª Auditoría retributiva

Artículo 7. *Concepto de auditoría retributiva.*

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Artículo 8. *Contenido de la auditoría retributiva.*

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva

Artículo 9. *Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

CAPÍTULO IV

Tutela administrativa y judicial

Artículo 10. *Alcance de la tutela administrativa y judicial.*

1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

2. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

Artículo 11. *Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.*

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Disposición adicional primera. *Participación institucional.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Disposición adicional segunda. *Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.*

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Disposición adicional tercera. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.*

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. *Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.*

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Disposición transitoria única. *Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas.*

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final primera. *Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Habilitación normativa.*

Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 31

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 264, de 3 de noviembre de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-18040

I

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en desarrollo del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo una regulación novedosa de diversos instrumentos a través de los cuales ha de aplicarse el principio de transparencia retributiva, tal y como señala el artículo 3 del citado real decreto. Uno de ellos es el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

En primer lugar, este procedimiento se inserta, en virtud del artículo 8.1.a).1.º del citado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el marco de la auditoría retributiva, pues el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. Esta, según dicho precepto, «tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral». Por otra parte, la valoración «debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos».

Por su parte, el artículo 6.a) del citado real decreto, recoge los efectos que la valoración de los puestos de trabajo tiene en la obligación de elaborar el registro retributivo, pues en el caso de empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro «deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo».

Además, dicho real decreto también contempla la forma en que se debe proceder a realizar la valoración de los puestos de trabajo. Así, su artículo 4 desarrolla las diferentes categorías de factores que, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los

Trabajadores, se deben tomar en consideración para entender que un trabajo tiene igual valor que otro, así como los criterios que deben regir la valoración: adecuación, totalidad y objetividad.

Con el objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales para las que resulta necesario realizar una valoración de los puestos de trabajo, la disposición final primera del citado real decreto, en su apartado 1, dispuso la aprobación, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En cumplimiento de este mandato, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, han trabajado, con la participación de los interlocutores sociales, en el desarrollo de una herramienta informática que diese soporte a dicho procedimiento y continuarán trabajando en su seguimiento, junto con el de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La herramienta incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que posibilita que cada empresa, de una manera sencilla y respetuosa con la normativa reguladora, pueda evaluar de forma efectiva el valor que realmente aporta cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. En especial, se trata de una herramienta que permite visibilizar las tareas, funciones y actividades que tradicionalmente, por estar ligadas a puestos de trabajo altamente feminizados, no se valoran debidamente.

Con esta doble función de ofrecer una imagen fiel del valor que aporta cada puesto de trabajo a la empresa, al tiempo que se ofrece un recurso para revelar situaciones de infravaloración de puestos de trabajo feminizados, se ofrece a los sujetos obligados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, una garantía de cara a cumplir con sus deberes legales y reglamentarios, que redunda, en la práctica, en un impacto de la normativa más positivo y más intenso.

Debido a que este procedimiento, precisamente, tiene como objetivo el constituirse como canal de cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, procede la aplicación del efecto previsto en el apartado 2 de la disposición final primera del citado real decreto, que no es otro que el de declarar que la valoración efectuada a través del mismo cumple con los requisitos formales exigidos.

II

La orden consta de dos artículos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

El artículo 1 determina su objeto, que consiste en la aprobación y la publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El artículo 2 declara que la valoración de los puestos de trabajo realizada conforme a dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La disposición adicional primera atribuye el seguimiento de la implementación de las herramientas de valoración de los puestos de trabajo y de igualdad retributiva al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La disposición adicional segunda establece que se publicará una guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo. La disposición adicional tercera se refiere a la ausencia de incremento del gasto. Por último, las disposiciones finales primera y segunda se refieren, respectivamente, al título competencial y a su entrada en vigor.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma está justificada por razones de interés general, plasmados en el mandato recogido por la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo facilitará a las empresas el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren su aplicación.

Respecto al principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación imprescindible para atender su necesidad, y, conforme al principio de eficiencia, no se imponen nuevas

cargas administrativas a los ciudadanos. El principio de seguridad jurídica es igualmente respetado y queda garantizado, ya que la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Por último, la iniciativa normativa se adecúa al principio de transparencia, en tanto que se definen claramente sus objetivos y su justificación, habiéndose sustanciado además el trámite de audiencia e información pública exigido por el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, dispongo:

Artículo 1. *Aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

2. La implementación del citado procedimiento por parte de las empresas tendrá carácter voluntario y se llevará a cabo a través de la herramienta elaborada al efecto para evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización.

3. La herramienta para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se publicará en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres.

Artículo 2. *Cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera, apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se entenderá que la valoración de los puestos de trabajo realizada utilizando la herramienta a la que se refiere el artículo anterior reúne los requisitos formales establecidos en el citado real decreto.

Disposición adicional primera. *Seguimiento de las herramientas de valoración de puestos de trabajo y de igualdad retributiva.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, realizarán, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo, así como de la herramienta de igualdad retributiva (IR!) desarrollada conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Disposición adicional segunda. *Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres publicarán una Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.

Disposición adicional tercera. *Ausencia de incremento del gasto.*

Las medidas derivadas de esta orden se realizarán con los medios propios de cada Ministerio, sin que supongan incremento del gasto público y, en consecuencia, de dotaciones, retribuciones u otros gastos de personal.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 32

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 230, de 26 de septiembre de 1995
Última modificación: 2 de julio de 2020
Referencia: BOE-A-1995-21346

El apartado 7 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, autoriza al Gobierno para establecer, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. En el mismo sentido, el apartado 1 del artículo 36 y el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada otorgan al Gobierno idéntica facultad en relación con la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos y con el descanso semanal, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada, constituye una tradición en nuestro Derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos.

El Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, procedió en su momento a tal ordenación, refundiendo y sistematizando en su Título III la hasta entonces dispersa normativa sectorial en la materia. La pérdida de vigencia de las normas sobre jornada y descansos de este Real Decreto a partir del 12 de junio de 1995, de conformidad con la previsión de la disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores, aconseja la aprobación de una nueva norma que mantenga los aspectos tradicionales de la ordenación de la jornada y de los descansos en los sectores y actividades afectados, adecuándolos tanto a las modificaciones experimentadas en la normativa legal general y en las formas y modalidades de prestación de los trabajos, como a la aparición de nuevas realidades laborales necesitadas de un tratamiento específico, así como en general a una valoración creciente de la importancia de

las normas en materia de jornada para una adecuada protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

A tales fines responde la presente norma, que teniendo especialmente en cuenta las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, persigue hacer compatibles las necesidades específicas a que se ha hecho referencia con el respeto del derecho de los trabajadores al descanso y a la limitación de la jornada laboral, de forma que, a través de un régimen de descansos alternativos, las peculiaridades que la norma regula no redunden tanto en una real ampliación de la jornada o en una reducción de los descansos, como en una posibilidad de ordenación más flexible de los mismos de manera adecuada a las características de cada actividad. En dicha adecuación, la norma otorga un valor primordial al papel de la negociación colectiva, en coherencia con el propio tratamiento que la Ley 11/1994, modificadora del Estatuto de los Trabajadores, dio a las normas de jornada y, en general, con las nuevas dimensiones abiertas a dicha negociación tras la reciente reforma de nuestra normativa laboral.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de septiembre de 1995,

D I S P O N G O :

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con lo previsto en los artículos 34, apartado 7, 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Lo previsto en el presente Real Decreto será de aplicación, en las actividades y trabajos que en el mismo se contemplan, a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contempladas en su artículo 2 en las que se estará a lo dispuesto en su normativa específica.

Las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en este Real Decreto se establecen.

3. Las disposiciones de los capítulos I, II y IV de este Real Decreto sólo serán de aplicación a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad.

Artículo 2. *Regímenes de descanso alternativos.*

1. Las reducciones contempladas en este Real Decreto de los descansos entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34, apartado 3, y 37, apar tado 1, del Estatuto de los Trabajadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

Cuando en este Real Decreto se autorice un descanso entre jornadas de duración inferior a diez horas, la posibilidad prevista en el párrafo anterior quedará en todo caso

limitada a la acumulación de aquellas horas que resten tras garantizar el disfrute, en los períodos de referencia indicados en cada caso, de un descanso mínimo de diez horas.

2. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este Real Decreto no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato o en el previsto en el párrafo c) del artículo 18.

A tal fin, la aplicación de los regímenes especiales de jornada previstos en este Real Decreto a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios, dentro de los períodos de referencia establecidos en cada caso, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

CAPITULO II

Ampliaciones de jornada

Sección 1.ª Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios

Artículo 3. *Tiempo de trabajo y descanso de los empleados de fincas urbanas.*

1. El tiempo de trabajo de los empleados de fincas urbanas con plena dedicación estará comprendido entre las horas establecidas para la apertura y cierre de los portales. Dichos trabajadores deberán disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de uno o varios períodos de descanso, en la forma que se determine por convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo con el titular del inmueble, de manera que el tiempo de trabajo efectivo no exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida con carácter general en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 4. *Tiempo de trabajo y descanso de los guardas y vigilantes no ferroviarios.*

1. El tiempo de trabajo de los guardas o vigilantes no ferroviarios que, sin exigírseles una vigilancia constante, tengan asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas.

2. Resultarán de aplicación a los trabajadores a que se refiere este artículo las disposiciones especiales en materia de descansos durante la jornada laboral, entre jornadas y semanal previstas en el artículo anterior.

Sección 2.ª Trabajo en el campo

Artículo 5. *Tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.*

1. La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán las establecidas en los convenios colectivos o, en su defecto, las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

2. En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo.

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35 de dicha Ley.

3. Los trabajadores a que se refieren los apartados anteriores deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Sección 3.ª Comercio y hostelería

Artículo 6. *Descanso semanal en el comercio y la hostelería.*

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse en las actividades de comercio y hostelería la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 7. *Reglas especiales para actividades de temporada en la hostelería.*

1. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse la acumulación del medio día de descanso a que se refiere el artículo anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

2. En los mismos supuestos y en iguales términos a los del apartado anterior, se podrá acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y su compensación de forma acumulada.

Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar

Subsección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 8. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

1. Para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

En los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuables como tiempo de presencia.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Artículo 9. *Descanso entre jornadas y semanal.*

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.

Subsección 2.ª Transportes por carretera

Artículo 10. *Tiempo de trabajo en los transportes por carretera.*

1. Serán de aplicación en el transporte por carretera las disposiciones comunes contenidas en el artículo 8 de este real decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo y en los siguientes.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte por carretera a los trabajadores móviles, entendiendo por éstos a cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

A tal efecto, serán trabajadores móviles en el transporte por carretera los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible.

4. Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

En particular, siempre que concurran las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso, serán considerados tiempo de presencia los siguientes períodos:

a) Los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.

b) Los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano los períodos señalados en los párrafos a) y b) y su previsible duración. A tal fin, salvo que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se acuerden otros términos y condiciones, el empresario comunicará al trabajador por cualquier medio admitido en derecho la existencia y duración previsible de los indicados períodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos períodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo.

c) Las dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga. La tercera hora y siguientes se considerarán tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

d) Los períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.

5. Los períodos de tiempo de presencia indicados en el apartado 4 de este artículo se computarán para determinar el límite de horas semanales que se establece en el artículo 8.3. Exclusivamente mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán pactarse, para los supuestos previstos en las letras a), b), y d) del apartado 4, a efectos del citado límite de horas semanales, distintos criterios de cómputo de los referidos períodos de tiempo de presencia.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, el período de un mes que se toma como referencia en el indicado artículo 8.3, podrá ampliarse hasta un máximo de dos meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo, tales como el carácter internacional de los servicios de transporte.

6. Los trabajadores móviles deberán ser informados por los empresarios de la normativa legal, reglamentaria o convencional, de los posibles acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como de las demás reglas aplicables en la empresa que afecten a la regulación de su tiempo de trabajo. A tal efecto, deberán tener a disposición de los mismos un ejemplar de la indicada regulación.

Artículo 10 bis. *Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.*

1. Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este real decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

El período de referencia de cuatro meses establecido en el párrafo anterior podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.

En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá poner en peligro la seguridad vial.

3. En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto el empresario solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otros empresarios. El trabajador facilitará estos datos por escrito.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva, en los contratos de trabajo podrá determinarse la forma de cumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, los trabajadores móviles interrumpirán con un período de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. La pausa será de duración no inferior a treinta minutos. Cuando el tiempo total de trabajo sea superior a nueve horas diarias, la pausa será, como mínimo, de cuarenta y cinco minutos.

Las fracciones en que, en su caso, se dividan estos períodos no podrán tener una duración inferior a quince minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.

5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.

Artículo 11. *Límites del tiempo de conducción en los transportes por carretera.*

Los períodos máximos de conducción diarios y semanales y los descansos mínimos entre jornadas y semanal de los conductores de transportes interurbanos deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) n.º 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo.

Artículo 12. *Cómputo de la jornada de trabajo en los transportes urbanos.*

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios.

Subsección 3.ª Transporte ferroviario

Artículo 13. *Tiempo de trabajo y descanso en el transporte ferroviario.*

1. Serán de aplicación en el transporte ferroviario las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este Real Decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte ferroviario a los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos, pertenezcan o no a empresas dedicadas al transporte ferroviario.

Dichas disposiciones serán igualmente de aplicación, en las empresas de transporte ferroviario, en los servicios siguientes:

a) En las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, y el de estaciones comprendidas en el control de tráfico centralizado.

b) Vigilancia y custodia, incluida la vigilancia en un punto fijo.

Los convenios colectivos identificarán, en su caso, los servicios señalados en las letras anteriores, adaptándolos a las modificaciones derivadas de las innovaciones tecnológicas en el transporte ferroviario.

3. El límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se podrá superar excepcionalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos que se contemplan en el artículo citado, en los trenes de largo recorrido por razones de fuerza mayor o necesidades de la explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario, por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino.

4. El descanso entre jornadas fuera de la residencia de los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos podrá reducirse, a salvo de lo dispuesto en convenio colectivo, a ocho horas para los primeros y seis para los segundos, compensándose la diferencia en la forma establecida en el artículo 9.

Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos

Artículo 14. *Tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo.*

1. Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal de vuelo en la aviación civil conforme a lo dispuesto en este artículo y en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por:

a) Personal de vuelo: todos los miembros de la tripulación de una aeronave civil.

b) Tiempo de trabajo: todo período durante el cual el personal de vuelo permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

c) Tiempo de vuelo: el tiempo total transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el lugar donde estaba estacionada con el propósito de despegar hasta que se detiene al finalizar el vuelo en el lugar de estacionamiento y para todos los motores.

3. El tiempo máximo de trabajo anual del personal de vuelo será de 2.000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo no podrá exceder de 900 horas.

Se incluirán en ese tiempo máximo aquellos supuestos que, de conformidad con el artículo 8, sean conceptuables como tiempo de presencia y que se determinen en los convenios colectivos.

En defecto de convenio colectivo, sólo se incluirán aquellos supuestos en que el personal de vuelo esté a la inmediata disposición del empresario, sin realizar función alguna y en lugar señalado por éste, a la espera de la asignación de cualquier actividad.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.

4. El personal de vuelo a que se refiere este artículo disfrutará de un mínimo de 96 días libres al año, como descanso semanal y fiestas laborales, de los cuales al menos siete habrán de disfrutarse cada mes. Durante esos días libres, que le serán notificados por anticipado, el personal de vuelo no podrá ser requerido para ningún servicio o actividad.

Dichos días libres no computarán a efectos de lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el tiempo máximo de trabajo anual deberá repartirse a lo largo del año de la forma más uniforme posible.

6. Siempre que así lo soliciten, las autoridades aeronáuticas y los órganos competentes en materia de aviación civil serán informados de las actividades programadas del personal de vuelo.

7. El personal de vuelo disfrutará de una evaluación gratuita de su salud con carácter previo a su incorporación al trabajo y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

En su caso, lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la realización de los reconocimientos médicos periódicos exigidos al personal de vuelo de las aeronaves civiles para la obtención y mantenimiento de la validez de sus licencias, habilitaciones, autorizaciones o certificados, de conformidad con lo establecido en las normas de aviación civil reguladoras de tales reconocimientos.

Artículo 14 bis. *Tiempo de trabajo y descanso del personal aeronáutico de tierra.*

Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal aeronáutico de tierra en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor.

De esta forma se determinará la actividad laboral del personal aeronáutico de tierra y el régimen de descansos, con respeto en todo caso a lo dispuesto en la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

Subsección 5.ª Trabajo en la mar

Artículo 15. *Ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en la mar.*

1. Las disposiciones contenidas en esta subsección serán de aplicación en el trabajo en la mar a los trabajadores que presten servicios a bordo de los buques y embarcaciones.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no quedará sometido a las normas sobre jornadas previstas en este Real Decreto el capitán o persona que ejerza el mando de la nave, siempre que no venga obligado a montar guardia, que se regirá a estos efectos por las cláusulas de su contrato en cuanto no configuren prestaciones que excedan notoriamente de las que sean usuales en el trabajo en la mar.

Artículo 16. *Tiempo de trabajo en el mar.*

1. Los trabajadores no podrán realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias, tanto si el buque se halla en puerto como en la mar, salvo en los siguientes supuestos:

a) En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.

b) Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el párrafo a) anterior, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario, la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días.

2. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35.

En las embarcaciones dedicadas a la pesca, podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para la liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en convenio colectivo.

Artículo 17. *Descanso entre jornadas.*

1. Se considerará tiempo de descanso en la mar aquel en que el trabajador esté libre de todo servicio.

2. En la marina mercante, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas. Este descanso será de doce horas cuando el buque se halle en puerto, considerando como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad, excepto en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga durante escalas de corta duración o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque en que podrá reducirse a un mínimo, salvo fuerza mayor, de ocho horas.

b) Al organizarse los turnos de guardia en la mar, deberá tenerse presente que los mismos no podrán tener una duración superior a cuatro horas y que a cada guardia sucederá un descanso de ocho horas ininterrumpidas.

c) En los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

Esta posibilidad no será en ningún caso de aplicación al personal sometido a guardias de mar, para el que se estará siempre a lo dispuesto en el párrafo b) anterior.

3. En las embarcaciones dedicadas a la pesca, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de seis horas.

b) Respetando lo establecido en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

4. Las diferencias entre los descansos entre jornadas previstos en este artículo y las doce horas establecidas con carácter general se compensarán en la forma establecida en el artículo 9. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del periodo de referencia previsto en dicho artículo hasta un máximo de ciento ochenta días.

5. Los ejercicios periódicos tales como lucha contra incendios y abandono que impongan las normas nacionales e internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los tiempos de descanso y no provoquen fatiga.

Artículo 18. *Descanso semanal.*

El descanso semanal de día y medio, que podrá computarse en la forma prevista en el artículo 9, se disfrutará teniendo en cuenta las siguientes normas:

a) El descanso será obligatorio para la totalidad del personal, incluido el capitán o quien ejerza el mando de la nave no sometido al régimen de jornada.

b) Si al finalizar cada periodo de embarque no se hubieran disfrutado la totalidad de los días de descanso que correspondan, se acumularán para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación u otras causas, o para su disfrute unido al periodo de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo.

c) No obstante y siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal en los términos previstos en los apartados anteriores, si así se acordara en convenio colectivo, los interesados podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados. Del mismo modo se compensarán aquellos días de descanso no disfrutados cuya acumulación en la forma prevista en el párrafo b) pudiera originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantilla.

Artículo 18 bis. *Control del tiempo de trabajo en la marina mercante.*

1. En los buques dedicados a la marina mercante, deberá colocarse en un lugar fácilmente accesible del buque un cuadro, en el que figuren los datos contenidos en el modelo normalizado que se incluye en el anexo I del presente Real Decreto, redactado en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés, en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren para cada cargo, al menos:

a) El programa de servicio en la mar y en puerto.

b) El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y, en su caso, en el convenio colectivo que resulte de aplicación al buque.

Los datos contenidos en el cuadro deberán actualizarse cuando los cambios en la organización del trabajo a bordo lo hicieran necesario.

2. Deberán llevarse a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso, en los que figuren los datos contenidos en el modelo que se incluye en el anexo II del presente Real Decreto, redactados en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés. Los modelos de registros le serán facilitados al trabajador por el capitán o por una persona autorizada por éste.

Los registros serán cumplimentados diariamente por el trabajador y firmados semanalmente por el capitán, o por una persona autorizada por éste, y por el propio trabajador, a quien se entregará mensualmente una copia de su registro.

Los registros estarán sujetos a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. El naviero deberá conservar a disposición de la autoridad laboral el cuadro y los registros de los tres últimos años.

4. Deberá llevarse a bordo, en un lugar fácilmente accesible para la tripulación, un ejemplar de las disposiciones legales y reglamentarias y de los convenios colectivos aplicables al tiempo de trabajo en el buque.

Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas

Artículo 19. *Trabajo a turnos.*

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 20. *Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.*

La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Artículo 21. *Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.*

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán adaptar las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores a las necesidades específicas de aquellas actividades no relacionadas en otras secciones de este capítulo caracterizadas, bien por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas.

Artículo 22. *Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.*

1. A efectos de lo dispuesto en este artículo, se consideran actividades con jornadas fraccionadas aquellas del sector de servicios que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse para las actividades a que se refiere este artículo un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo

compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

CAPITULO III

Limitaciones de jornada

Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales

Artículo 23. *Limitación de los tiempos de exposición al riesgo.*

1. Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el asesoramiento, en su caso, de los organismos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

3. La limitación o reducción de los tiempos de exposición se circunscribirá a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Sección 2.ª Trabajo en el campo

Artículo 24. *Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo.*

En aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiendo por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

En los convenios colectivos se podrá acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23 de este Real Decreto.

Sección 3.ª Trabajo de interior en minas

Artículo 25. *Jornada de trabajo en el interior de las minas.*

1. En los trabajos de interior en minas, la duración de la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, sin perjuicio de que en la negociación colectiva puedan establecerse módulos para la determinación de la jornada distintos del semanal. Tal jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería y concluirá con la llegada a bocamina de los primeros que salgan, salvo que a través de la negociación colectiva se estableciere otro sistema de cómputo.

El cómputo del descanso intermedio en jornadas continuadas se regirá por lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La jornada de trabajo subterránea se verá reducida a seis horas diarias cuando concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de

temperatura o humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar.

3. En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas como máximo. Si la situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada, la duración de ésta no excederá de seis horas. En tales casos, el sistema de trabajo en régimen de incentivos deberá considerar esta circunstancia, de forma que se valore un rendimiento equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales.

4. Cuando las aludidas circunstancias de temperatura y humedad u otras igualmente penosas o peligrosas se presenten de forma extrema y continuada o se hagan de forma simultánea dos o más de ellas (agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc.), la Administración de minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, caso de que en el seno del Comité de Seguridad e Higiene no se hubiere llegado a acuerdo al respecto.

Artículo 26. *Normas aplicables en caso de movilidad entre el interior y el exterior de las minas.*

El trabajador que habitualmente no preste sus servicios en el interior de las minas acomodará su jornada diaria a la de interior cuando trabaje en labores subterráneas.

Si por razones organizativas un trabajador de interior fuese destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior deberá serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneo, así como aquellos trabajadores de exterior cuya actividad sólo pueda producirse simultáneamente a la de los primeros, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

En función de las características técnicas de las empresas y mediante la negociación colectiva podrá disfrutarse el descanso semanal en forma ininterrumpida, fraccionarse de modo que el segundo día de descanso pueda ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas, aisladamente o acumulado a otros descansos, o disfrutarse en cualquiera de las formas previstas en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias sólo podrá darse por alguno de los siguientes supuestos: reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas, o por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad en los términos que en convenio colectivo se definan.

Sección 4.ª Trabajos de construcción y obras públicas

Artículo 29. *Trabajos subterráneos.*

Cuando en las actividades a que se refiere esta sección se realicen trabajos subterráneos en los que concurran idénticas circunstancias que las previstas en el artículo 25 de este Real Decreto, serán de aplicación las mismas jornadas máximas establecidas en dicho artículo.

Artículo 30. *Trabajo en «cajones de aire comprimido».*

Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración máxima que se establece en la Orden ministerial de 20 de enero de 1956, por la que se aprueba el «Reglamento de Higiene y Seguridad en los trabajos realizados en cajones con aire comprimido».

Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

Artículo 31. *Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.*

1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

a) La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b) En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

CAPITULO IV

Trabajo nocturno

Artículo 32. *Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.*

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.

b) Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

c) En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.

Artículo 33. *Jornada máxima de los trabajadores nocturnos en trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes.*

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno, salvo que deba ser inferior, según lo previsto en el capítulo III.

A efectos de lo dispuesto en este artículo los trabajos que impliquen riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes serán los definidos como tales en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

2. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el apartado 1 sólo podrá superarse en los supuestos previstos en el artículo 32.1.b) y c).

Disposición adicional primera. *Mantenimiento de condiciones más beneficiosas.*

Las normas en materia de jornada establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por convenios colectivos y contratos de trabajo o por usos y costumbres locales y profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en esta norma no se entenderán modificadas por lo dispuesto en la misma, subsistiendo en sus propios términos sin perjuicio de su ulterior modificación en la forma que en cada caso proceda.

Disposición adicional segunda. *Régimen de jornada en el establecimiento minero de Almadén.*

El régimen de jornada en el interior del establecimiento minero de Almadén continuará siendo el establecido en el Convenio Colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», sin que le resulte de aplicación lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo III de este Real Decreto.

Disposición adicional tercera. *Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.*

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional cuarta. *Prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años en la marina mercante y en la pesca.*

A efectos de la prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años prevista en el apartado 2 del artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante y en la pesca, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

Disposición adicional quinta. *Tripulaciones mínimas de seguridad.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.1.º de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, la tripulación mínima de seguridad de los buques, determinada por la Dirección General de la Marina Mercante

mediante Resolución administrativa, deberá ajustarse a criterios de seguridad, suficiencia y eficiencia.

2. A efectos de lo establecido en el artículo citado en el apartado anterior, la Dirección General de la Marina Mercante, al fijar o revisar la tripulación mínima de seguridad, tendrá en cuenta la necesidad de evitar o reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, así como garantizar un período de descanso suficiente y limitar la fatiga.

3. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte, al comprobar los registros individuales a los que se hace referencia en el nuevo artículo 18 bis 2. del presente Real Decreto, que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o de descanso, que pudieran afectar directamente a la seguridad marítima o de la navegación, o en su caso poner de manifiesto la conveniencia de revisar la tripulación mínima de seguridad del buque, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de la Marina Mercante a los efectos oportunos.

Disposición adicional sexta. *Incumplimiento del tiempo de trabajo y descanso del personal aeronáutico.*

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o descanso del personal aeronáutico que pudieran afectar directamente a la seguridad de las operaciones de vuelo o de la navegación aérea, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Aviación Civil a los efectos oportunos.

Disposición adicional séptima. *Aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.*

1. La presente disposición se aplicará a las condiciones de trabajo que se regulan en los siguientes apartados de los trabajadores móviles del ferrocarril que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza prestados por las empresas ferroviarias. En lo no previsto en esta disposición será de aplicación la subsección 3.ª de la sección 4.ª del capítulo II de este real decreto, relativa al transporte ferroviario.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas no serán de aplicación respecto al tráfico de viajeros transfronterizo local y regional ni al tráfico de mercancías transfronterizo que no supere los quince kilómetros más allá de la frontera.

Tampoco serán de aplicación, por considerarse como una operación de transporte nacional, respecto a los trenes de relaciones transfronterizas, cuyo inicio y finalización tenga lugar en la infraestructura ferroviaria española aunque utilicen la infraestructura de otro Estado sin efectuar paradas.

2. A los efectos de esta disposición se entenderá por:

a) Servicios de interoperabilidad transfronteriza: los servicios transfronterizos para los cuales se exigen a las empresas ferroviarias al menos dos certificados de seguridad, con arreglo a los requisitos establecidos en el Reglamento sobre seguridad en la circulación de la Red Ferroviaria de Interés General, aprobado por Real Decreto 810/2007, de 22 de junio.

b) Trabajador móvil que realiza servicios de interoperabilidad transfronteriza: todo trabajador miembro de la tripulación de un tren que realiza servicios de interoperabilidad transfronteriza durante más de una hora de su jornada diaria.

c) Conductor o maquinista: todo trabajador que conduce un vehículo de tracción.

d) Tiempo de conducción: la duración de una actividad programada durante la cual el maquinista es responsable de la conducción de un vehículo de tracción, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y para la puesta fuera de servicio del vehículo. Incluye las interrupciones programadas en las que el maquinista permanece como responsable de la conducción del vehículo de tracción.

3. El descanso diario en el domicilio tendrá una duración mínima de doce horas consecutivas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Esta duración se podrá reducir a nueve horas una vez cada siete días. En tal caso la diferencia hasta las doce horas de descanso diario se compensará añadiendo las horas que correspondan al siguiente descanso diario en el domicilio.

No se podrá fijar un descanso diario reducido entre dos descansos diarios fuera del domicilio.

4. El descanso diario fuera del domicilio tendrá una duración mínima de ocho horas consecutivas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Este descanso irá siempre seguido de un descanso diario en el domicilio. No obstante, mediante la negociación colectiva podrá acordarse un segundo descanso consecutivo fuera del domicilio así como la forma de compensar la diferencia entre las ocho horas y las doce horas del descanso diario.

Los trabajadores móviles dispondrán para el descanso fuera del domicilio de lugares que reúnan las condiciones necesarias de seguridad y salud y permitan el descanso en condiciones adecuadas de comodidad.

5. Todo trabajador móvil incluido en esta disposición deberá disfrutar de un período de descanso mínimo semanal ininterrumpido conforme a lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, garantizándose al trabajador móvil cada año ciento cuatro períodos de descanso semanal de veinticuatro horas de duración; de ellos, como mínimo, doce serán descansos dobles de cuarenta y ocho horas, que comprenderán el sábado y el domingo, y otros doce serán descansos dobles, sin garantía de que estén incluidos en ellos un sábado o un domingo. A la duración de estos períodos de descanso semanal se sumará el descanso diario conforme al apartado 3.

Respetando lo anterior así como lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de ocho períodos de descanso semanal podrá formar parte de las vacaciones anuales. Se estará, en su caso, a lo acordado en la negociación colectiva en cuanto a disfrute del descanso semanal y las vacaciones.

6. Con independencia de lo previsto en la disposición adicional duodécima del Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario, la duración del tiempo de conducción no podrá ser superior a nueve horas diarias en el trabajo diurno ni a ocho en el trabajo en período nocturno. La duración máxima del tiempo de conducción en cada período de dos semanas no podrá exceder de ochenta horas.

7. Si la duración del tiempo de trabajo de un conductor que no circule acompañado de un segundo maquinista excede de ocho horas, se establecerá un período de descanso durante la jornada o pausa de cuarenta y cinco minutos de duración. Si el tiempo de trabajo fuera superior a las seis horas pero no excediera de las ocho, la pausa durante la jornada será de al menos treinta minutos.

La pausa se disfrutará en un momento de la jornada adecuado para que el maquinista pueda recuperarse y en caso de retraso de los trenes se adaptará a la jornada a realizar. En cualquier caso una parte de la pausa de, al menos, treinta minutos, deberá concederse entre la tercera y la sexta hora de trabajo.

En el caso de que haya un segundo maquinista, las condiciones de la pausa o descanso durante la jornada serán las previstas en la legislación laboral común.

8. Si la duración del tiempo de trabajo del personal de acompañamiento excede de seis horas se establecerá una pausa de treinta minutos durante el mismo.

9. Toda empresa ferroviaria que realice servicios de interoperabilidad transfronteriza deberá disponer de un registro en el que se recojan las horas diarias de trabajo y de descanso de los trabajadores móviles con el fin de asegurar el cumplimiento de esta disposición. La empresa deberá conservar este registro, al menos, durante tres años y lo tendrá a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral así como los elementos que justifiquen las horas reales de trabajo.

Disposición transitoria única. *Mantenimiento de Convenios Colectivos en vigor.*

El régimen de ordenación global de las jornadas especiales previstas en este Real Decreto establecido en los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor se mantendrá, con carácter transitorio, hasta la finalización de los efectos temporales de tales convenios.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, excepto lo dispuesto en sus artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales, y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto.

Disposición final primera. *Habilitación reglamentaria.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

MODELO DE CUADRO EN EL QUE SE INDICA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO (*)

MODEL FORMAT FOR TABLE OF SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS (*)

Nombre del buque/Name of ship: Pabellón/Flag of ship:

Número OMI (si lo hay)/IMO nomber (if any):
Última versión del cuadro/Latest update of table: página ( ) de ( )/( ) of ( ) pages.

El número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso se determinará según lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, promulgado con arreglo a la previsto en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y a la dotación de los buques de la OIT, 1996 (Convenio 180) y en todo convenio colectivo registrado autorizado conforme a dicho Convenio y el Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, modificado (Convenio de Formación) ([2])/The maximun hours of work or minimum hours of rest are applicable in accordance with Royal Decree 1561/1995, of 21 september, on special working hours, as amended by Royal Decree 285/2002, of 22 march, issued in conformity with ILO´s Seafarer´s Hours of Work and the Manning of Ships Convention 1996 (No 180) and with any applicable collective agreement registered or authorised in accordance with that Convention and with the International Convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers, 1978, as amended, (STCW Convention) ([2]).

Número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso ([3])/ Maximun hours of work or minimum hours of test ([3]):

Otras prescripciones/Other requirements:

Puesto/cargo ([4]) Position/rank ([4])	Horas diarias de trabajo previstas en la mar Scheduled daily work hours at sea		Horas diarias de trabajo previstas en puerto Scheduled daily work hours in port		Observaciones Comments	Número total de horas diarias de trabajo/descanso (*)/Total daily work/rest hours	
	Guardia (de-a) Watchkeeping (from-to)	Cometidos distintos de la guardia (de-a) ([5]) Non-Watchkeeping duties (from-to) ([5])	Guardia (de-a) Watchkeeping (from-to)	Cometidos distintos de la guardia (de-a) Non-Watchkeeping duties (from-to) ([5])		En la mar At sea	En puerto In port

Firma del capitán/Signature of the master:

([1]) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/The termins used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.

([2]) Véanse al dorso extractos del Convenio 180 de la OIT y del Convenio de Formación / See overleaf for selected extracts from ILO Convention No 180 and the STCW Convention.

([3]) Táchese lo que no proceda/Delete as applicable.

([4]) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento/For those positions/ranks that are also lasted in the ship´s safe manring documents the terminology used should be the game as in that document.

([5]) Para el personal de guardia, la sección de observaciones puede utilizarse para indicar el número de horas que se prevé dedicar a tareas no programadas, las cuales se harán constar en la columna del número total de horas de trabajo diarias correspondientes/For watchkeeping personnel, the comment section may be used to indicate the anticipated number of hours to be devoted to unscheduled work and any such hours should be included in the appropriate total daily work hours.

EXTRACTOS DEL CONVENIO 180 DE LA OIT Y DEL CONVENIO PARA LA FORMACIÓN, TITULACIÓN Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR

SELECTED TEXTS FROM ILO CONVENTION No 180 AND THE STCW CONVENTIONS

Convenio 180 de la OIT/ILO Convention No 180

Apartado 1 del artículo 5 / Article 5.1

Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni ii) 72 horas por cada período de siete días; o bien b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: i) diez horas por cada período de 24 horas, ni ii) 77 horas por cada período de siete días. / The limits on hours of work or rest shall be as follows: (a) maximun hours of work shall non exceed: (i) 14 hours in any 24-hour period; and (ii) 72 hours in any seven-day period, or (b) minimun hours of rest shall not be less than: (i) 10 hours in any 24-hour period, and (ii) 77 hours in any seven-day period.

Apartado 2 del artículo 5 / Article 5.2

Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso, no excederá de 14 horas. / Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

Apartado 6 del artículo 5 / Article 5.6

Las disposiciones de los apartados 1 y 2 del presente artículo no impedirán que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración. / Nothing in paragraphs 1 and 2 shall prevent the Member from having nacional laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorise or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the standards set out but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

Apartado 1 del artículo 7 / Article 7.1

Ninguna disposición del presente Convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. / Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the inmediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea.

Apartado 3 del artículo 7 / Article 7.3

Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso un periodo adecuado de descanso./ As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

Convenio de Formación / STCW Convention

Sección A-VII//I del Código de Formación (obligatoria) / Section A-VIII/1 of the STCW Code (Mandatory)

1. Toda persona a la que se hayan asignado tareas como oficial encargado de una guardia o como marinero que forme parte de la misma tendrá, como mínimo, 10 horas de descanso en todo período de 24 horas / All persons who are assigned duty as officer in charge of a watch or seafarer on watch shall be provided with a minimum of 10 hours's rest in any 24-hour period.

2. Los descansos podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales habrá de tener un mínimo de seis horas de duración. The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length.

3. Las prescripciones relativas a los períodos de descanso que se indican en los apartados 1 y 2 no habrán de mantenerse durante una emergencia, un ejercicio o en otra situación operacional imperativa. / The requirements for rest periods laid down in paragraphs 1 and 2 need not be maintained in the case of an emergency or drill or in other overriding operational conditions.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2, el periodo mínimo de diez horas puede reducirse a seis horas, a condición de que tal reducción no se aplique durante más de dos días y que se concedan al menos setenta horas de descanso en cada período de siete días. / Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2, the minimum period of 10 hours may he reduced to not less than 6 consecutive hours provided that any such reduction shall not extend beyond two days and not less than 70 hours of rest are provided each seven-day period.

5. Las administraciones exigirán que los avisos correspondientes a los períodos de guardia se coloquen en lugares fácilmente accesibles. / Administrations shall require that watch schedules be posted where they are easily accessible.

Sección B-VIII/1 del Código de Formación (orientación) / Section B-VIII/1 of the STCW Code (Guidance)

3. Al aplicar las prescripciones de la regla VIII/1, se tendrá en cuenta los puntos siguientes: / In applying Regulation VIII/1, the following should be taken into account:

1) las disposiciones para evitar la fatiga garantizarán que el total de horas trabajadas no sea excesivo o irrazonable. En particular, los períodos de descanso mínimo especificados en la sección A-VIII/1 no deberán entenderse en el sentido de que las demás horas se puedan dedicar a la guardia o a otros servicios; / provisions made to prevent fatigue should ensure that excesive or unreasonable overall working hours are not undertaken. In particular, the minimum rest periods specified in Section A-VIII/1 should not be interpreted as implying that all other hours may be devoted to wachtkeeping or other duties;

2) la frecuencia y la duración de los períodos de vacaciones, y la concesión compensatoria de días libres son factores concretos que contribuyen a evitar que se acumule la fatiga. / that the frequency and length of leave periods, and the granting of

compensatory leave, are material factors in preventing fatigue from building up over a period of time;

3) las disposiciones podrán alterarse en el caso de buques dedicados a viajes cortos a condición de que se establezcan procedimientos especiales de seguridad. / the provision may be varied for ships on short sea voyages, provided special safety arrangements are put in place.

ANEXO II

MODELO DE REGISTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO O DESCANSO DE LOS TRABAJOS A BORDO DE BUQUES DEDICADOS A LA MARINA MERCANTE (1)

MODEL FORMAT FOR RECORD OF HOURS OF WORK OR HOURS OF REST OF SEAFARERS WORKING ON BOARD SHIPS ENGAGED IN COMMENCIAL MARITIME OPERATIONS (1)

Página 1 de 2/ Pag 1 of 2

Nombre del buque/Name of ship:

Número OMI (si lo hay/IMO number (if any):

Pabellón del buque/ Flag of ship:

Marino (nombre y apellidos)/Seafarer (full name) :

Puesto/cargo/Position/rank (2):

Mes y año / Month and year:

Personal de guardia/Watchkeeper (3): sí / yes ❑ no / no ❑

Registro de las horas de trabajo/descanso/Record of hours of work/rest (4).

Indíquese los períodos de trabajo o descanso, según proceda, mediante una «X», o una línea o fecha continua/Please mark periods of work or rest, as applicable, with X, or using a continuous line or arrow.

RELLÉNESE EL CUADRO QUE FIGURA AL DORSO
COMPLETE THE TABLE ON THE REVERSE SIDE

Este buque está sujeto a las siguientes leyes, reglamentaciones y convenios colectivos nacionales relativos a los límites de las horas de trabajo o períodos de descanso/The following national laws, regulations and/or collective agreements governing limitations on working hours or mininum rest periods apply to this ship: Certifico que el presente documento registra de forma fidedigna las horas de trabajo o de descanso del interesado/I agree that this record is an accurate reflection of the hours of work or rest of the seafarer concerned. Nombre y apellidos del capitán o de la persona autorizada a firmar el registro/Name of master or person authorised by master to sign this record El presente registro se firmará semanalmente/This record will be signed weekly.

Firma del capitán o persona autorizada/Signature of master or autohorised person:	Firma del marino/Signatura of seafarer:

Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)		Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)
Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)		Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)
Semana (de-a): Week (from-to)			Semana (de-a): Week (from-to)	

El marino recibirá mensualmente una copia del presente registro/ A copy of this record is to be given to the seafarer monthly	El presente documento estará sujeto a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden en España a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto a los buques españoles y a la Administración Marítima española respecto a los buques extranjeros./ In Spain this form is subject to examination and endorsement under procedures established by the Spanish Labour and Social Security Inspectorate with regard to the Spanish ships and by the Spanish Maritim Administration with regard to the foreing ships.

(1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/The terms used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.
(2) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento/ For those positions/ranks that are also listed in the ship´s a safe manning document, the terminology used should be the same as in that document.
(3) Márquese √ en la casilla correspondiente/Tick as appropriate.
(4) Táchese lo que no proceda / Delete as appropriate.

Indíquense los periodos de trabajo o descanso, según proceda, con una «X» o una línea o flecha continua. / Please mark periods or work or rest, as applicable, with an X, or using a continuous line or arrow										Número de horas de descanso en un período de 24 horas/ Hours of rest in 24 hour period	Observa-ciones/ Comments	El marino no debe rellenar esta parte (1)/ Not to be completed by the seafarer (1)	
Hora 0/ Hour 0	00	01	02	03	[...]	20	21	22	23			Número de horas de trabajo o de descanso, según proceda, en un período de 24 horas (2) / Hours of work or rest, as applicable, in any 24 hour period (2)	Número de horas de trabajo o de descanso, según proceda, en un período de 7 días (2) / Hours of work or rest, as applicable, in any 24 hour period (2)
Fecha/ Date					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
Hora 0/ Hour 0	00	01	02	03	[...]	20	21	22	23				

(1) Rellénese y utilícese con arreglo a los procedimientos previstos por la autoridad competente respetando los correspondientes requisitos del Convenio 180 de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar y la dotación de los buques, de 1996 / For completion and use in accordance with the procedures established by the competent authority in compliance with the relevant requirements of ILO Convention No 180 on Seafarers Hours of Work and the Manning of Ships Convention. 1996.
(2) Podrá exigirse cálculos y verificaciones suplementarias para cerciorarse del cumplimiento de los requisitos correspondientes del Convenio 180 de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar y la dotación de los buques, de 1996, y del Convenio internacional sobre la normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, de 1978 / Additional calculations or verifications may be necessary to ensure compliance with the relevant requirements of ILO Convention No 180 on Seafarers Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 and the International Convention on Standars of Training, Certification and Watchkeeping, 1978 as amended.

§ 33

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-11472

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.

En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que «la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Además, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Esta norma ha de servir para hacer factible la oportunidad de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente

posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

II

La expansión de la pandemia y las necesarias medidas de contención han alterado de forma abrupta la evolución económica global, con caídas pronunciadas en la actividad y en el empleo. Aun cuando la pandemia remita, se prevé una caída acusada del Producto Interior Bruto (PIB), dependiendo las tasas de crecimiento y las posibilidades de recuperación de la propia evolución de la pandemia y la eventualidad de los rebrotes.

El PIB de la economía española ha sufrido la mayor contracción intertrimestral de su historia, siendo el impacto de esta crisis especialmente acusado sobre el empleo, con una fuerte reducción de las afiliaciones a la Seguridad Social y una utilización masiva de los expedientes temporales de regulación de empleo.

Pero además de lo anterior, la mayor parte del ajuste está recayendo sobre el colectivo de las personas con contrato temporal, y dentro de estas, sobre las trabajadoras y trabajadores jóvenes.

La incidencia tanto geográfica como sectorial ha sido muy heterogénea, siendo más negativa en los servicios que en las manufacturas, siendo un dato estable en el tiempo que en estos sectores o las denominadas «industrias sociales», mujeres y menores de 35 años están sobrerrepresentados, alcanzado porcentajes que superan el cuarenta por cierto.

Desde primeros de mayo del año 2020, en un contexto de mayor control de la pandemia, la implementación progresiva del Plan de Desescalada se ha traducido en una reactivación gradual de la economía, y todas las proyecciones apuntan a una contracción muy acusada en el año 2020, seguida de un repunte sustancial en el año 2021.

En todo caso, se mantiene una elevada incertidumbre que depende de la evolución de la pandemia y el ritmo al que la actividad recupere cierta normalidad, el daño que pueda haberse producido en el tejido productivo y el potencial de crecimiento.

En suma, a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

En algunos países las cifras reflejan claramente esta preferencia de uso: por ejemplo, en Finlandia durante la pandemia el uso del teletrabajo alcanzó el sesenta por ciento. Asimismo, en países como Francia, Portugal o Italia, el uso del trabajo a distancia se configuró con cierto grado de obligatoriedad o de preferencia frente a otras formas de actuación empresarial durante la pandemia. Según la encuesta de Eurofound «Living, working and COVID-19», casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un treinta y siete por ciento) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia (un treinta por ciento en España). Esto ha contribuido a que el número de horas trabajadas haya disminuido menos en aquellos países en que el teletrabajo ha aumentado en mayor proporción. De forma similar, en una encuesta a PYMES realizada por CEPYME, se asume el teletrabajo como la medida estrella para afrontar la crisis del coronavirus, en un cuarenta y seis por ciento de los casos.

En suma, las tecnologías de la comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva, lo cual favorece a personas trabajadoras y empresas, hace posible empresas eficientes y con una alta especialización, permite la aceleración económica de las zonas rurales e incrementa las posibilidades de empleo.

La situación descrita de contracción del PIB, la tasa de desempleo, la incertidumbre acerca de la evolución de la pandemia, la retroalimentación de estos factores de

incertidumbre sobre los riesgos y debilidades estructurales del mercado de trabajo español, la salvaguarda de los derechos y obligaciones referidos en nuestro ordenamiento laboral, hacen necesario potenciar de una manera ordenada, urgente y con garantías el uso del trabajo a distancia.

III

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías.

En la actualidad, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.

La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

El teletrabajo se ha instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes, en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica. La generalización del teletrabajo en España, que trae su causa en las medidas adoptadas por las autoridades competentes para contener y frenar la expansión de la pandemia, se ha traducido en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, cuando menos. Se requiere de una norma que ayude a las partes empresarial y trabajadora a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad que se ha visto acelerada exponencialmente, como consecuencia de circunstancias exógenas e imprevisibles para los sindicatos, las patronales, las empresas, las personas trabajadoras y para el propio Gobierno.

En definitiva, la extensión y normalización del trabajo a distancia sin un marco legal suficiente que permita establecer las certezas y garantías necesarias puede distorsionar el marco de las relaciones laborales, y afecta a condiciones que se incorporan como esenciales de acuerdo con nuestro marco constitucional y legislativo (artículo 35 de la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores) y el acervo de normas internacionales, comunitarias y nacionales que integran «un suelo social mínimo» (entre otras, la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, capítulo II, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación

del tiempo de trabajo, la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961, ratificada por Instrumento de 29 de abril de 1980, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y el propio texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que tras ser convalidado por el Congreso de los Diputados ha sido tramitado como proyecto de ley.

IV

El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Es necesario, por tanto, llenar el vacío normativo que existe, igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios.

Esta norma es, además, fruto de la concertación social, de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos que, tras más de tres meses, ha conseguido culminar en el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD), que asegura el justo equilibrio de la regulación del trabajo a distancia y, que, sin duda, determinará su perdurabilidad en el tiempo, como sucede con todos aquellos cambios que afectan al ámbito laboral y vienen de la mano del consenso.

Esta regulación básica, que se entiende necesaria con un alcance general cualquiera que sea el sector profesional, desarrolla, como ejes de la misma, tres aspectos mínimos, que ya aparecen recogidos en el citado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en el acervo comunitario –entre otras, directivas sobre condiciones mínimas de seguridad y salud, sobre tiempo de trabajo y previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo– o en el ordenamiento estatutario que es el marco personal y material en el que se desarrolla.

En primer lugar, su definición, que supera el concepto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores e introduce los ingredientes necesarios de especificación.

Lo relevante a los efectos de prever una mayor protección es el carácter regular de esta forma de prestación, garantizándose la necesaria flexibilidad en su uso, que se acomodará a las distintas circunstancias e intereses concurrentes de empresas y personas trabajadoras, huyendo de cualquier concepción rígida, pero proporcionando la necesaria seguridad jurídica, resultando de aplicación a toda forma de trabajo en la que concurran las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, su carácter voluntario para la persona trabajadora y la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito que deberá recoger todas las informaciones escritas pertinentes, incluidas las especificidades que derivan del trabajo a distancia y que permiten garantizar con claridad y transparencia el contenido de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general.

De esta manera, esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo –artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores– sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

La norma establece ciertas limitaciones en relación con supuestos concretos, como los menores y los contratos formativos. En el primer caso, la vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo) aconsejan que en dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente, artículos 6.2 del Estatuto de los Trabajadores y 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia.

Respecto de los contratos formativos, igual que ocurre en relación con otros aspectos e incidencias de su régimen jurídico, exigen las cautelas y limitaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto, ya sea la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, ya la obtención de una cualificación profesional, bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa.

En tercer lugar, y en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, se recogen aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección.

Así, elementos como la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, los costes asociados a su uso y mantenimiento, el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas, la identidad de acceso, de trato y conocimiento puntual en las oportunidades de promoción profesional, la instalación de medios de control y vigilancia, la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, las limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio de la persona trabajadora, la organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro, la vinculación necesaria a un centro de trabajo, etc., son condiciones esenciales que deben figurar de manera expresa sin perjuicio de la legislación estatutaria y de los convenios colectivos aplicables.

En este apartado ocupan un lugar destacado los derechos de las personas trabajadoras relacionadas con el derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Asimismo, se entiende necesario establecer en la medida precisa las facultades de control y organización que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Existe, además, entre otros aspectos destacables, una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, con llamadas expresas a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

V

Por otra parte, se introduce a través de esta Ley una reforma imprescindible y es que la puesta en marcha de los procedimientos de reconocimiento de la prestación no contributiva

de Ingreso Mínimo Vital, regulada en el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, ha hecho evidente la necesidad de modificar con urgencia algunos de sus preceptos con la finalidad de dar cobertura al mayor número de personas en el menor tiempo posible.

Así, se llevan a cabo mejoras en la redacción del texto que han de repercutir positivamente en agilizar el acceso a la misma, aumentando las competencias del Instituto Nacional de la Seguridad Social para llevar a cabo el reconocimiento de oficio de la prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital, o habilitando la base de coordinación padronal del INE para la confirmación de las solicitudes cuando coincidan los datos aportados por el solicitante de la prestación. En esta misma línea, el certificado de empadronamiento no requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el mismo domicilio que el solicitante, al tiempo que se contempla una fase previa de admisión vinculada exclusivamente a la situación de vulnerabilidad económica. Y mención especial merece la supresión de ser demandante de empleo, que pasa a configurarse como una obligación de los beneficiarios sin perjuicio de la previsión de excepciones.

Por otro lado, ante la complejidad en la tramitación de la prestación, y en aras de garantizar el acceso a la protección, se modifica la disposición transitoria segunda para ampliar el periodo de efecto retroactivo allí previsto. Así, las solicitudes que se hubieran presentado antes del 1 de enero de 2021 verán, en su caso, reconocida la prestación con efectos del 1 de junio del 2020.

En el actual escenario de contención y prevención del COVID-19 tan urgente y necesario es atajar la epidemia y evitar su propagación para proteger la salud pública, como también lo es adoptar medidas de contenido económico y social para afrontar sus consecuencias en la ciudadanía, en particular, en los colectivos más vulnerables. En esta línea de razonamiento, se considera imprescindible introducir el conjunto de modificaciones de la regulación del ingreso mínimo vital que esta norma contiene con el fin de reforzar la agilidad del procedimiento a través del cual se reconoce esta prestación, reforzar la seguridad jurídica y corregir las disfuncionalidades detectadas en los meses de vigencia, logrando así que las personas y unidades de convivencia en situación de vulnerabilidad económica puedan acceder a la prestación cuanto antes.

VI

La presente Ley se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo.

La totalidad de los capítulos de la norma, así como las disposiciones adicionales primera y segunda, las disposiciones transitorias primera y tercera, y las disposiciones finales primera, apartado uno, segunda y tercera provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia.

En el capítulo I, dedicado a las disposiciones generales, se establece el ámbito personal de aplicación, incluyendo toda forma de trabajo en la que concurran las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de esta ley, limitaciones, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.

El capítulo II se ocupa del acuerdo de trabajo a distancia, de las obligaciones formales vinculadas al mismo, subrayando su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En el capítulo III se desarrolla la igualdad de derechos proclamada en el capítulo I, mediante la mención de las especiales precauciones a tener en cuenta respecto de los derechos laborales, cuando sean predicables en relación con las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándose en torno a las siguientes secciones: derechos vinculados

a la carrera profesional, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derecho a la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

El capítulo IV se refiere de manera específica a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Las disposiciones adicionales primera y segunda provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia; se refieren de manera respectiva al trabajo a distancia en la negociación colectiva y a la regulación del trabajo a distancia para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

La disposición adicional tercera establece el domicilio de referencia a determinados efectos en el trabajo a distancia.

La disposición adicional cuarta confiere la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

La disposición adicional quinta se refiere a los convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal.

La disposición adicional sexta regula el régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», teniendo en cuenta que el hecho de que fueran elegidas por la UEFA las ciudades de Bilbao y San Sebastián para albergar en ellas la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» requiere la regulación de un régimen fiscal específico.

Por otra parte, a través de la disposición adicional séptima, se mantiene hasta el 31 de octubre de 2020 la aplicación de un tipo del cero por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas interiores, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de material sanitario para combatir la COVID-19, cuyos destinatarios sean entidades públicas, sin ánimo de lucro y centros hospitalarios, que, hasta el 31 de julio de 2020, estuvo regulada en el artículo 8 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. De esta forma, se extiende su plazo de vigencia para garantizar la respuesta del sistema sanitario en la segunda fase de control de la pandemia una vez ya iniciado el periodo de nueva normalidad. También se actualiza, con efectos desde la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley 15/2020, la relación de bienes a los que es de aplicación esta medida, que se recoge en el Anexo de esta Ley. A estos efectos, los sujetos pasivos efectuarán, en su caso, conforme a la normativa del Impuesto, la rectificación del Impuesto sobre el Valor Añadido repercutido o satisfecho con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

La disposición transitoria primera, que proviene del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que esta Ley no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor. Por otro, cubrir los posibles vacíos regulatorios respecto de las relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.

La disposición transitoria tercera, que proviene del Acuerdo de Trabajo a Distancia, prevé el régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La disposición transitoria cuarta establece el régimen aplicable a los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de la presente Ley en los que no se haya dictado resolución expresa.

Las disposiciones finales primera, apartado uno, segunda y tercera recogen las modificaciones legislativas derivadas del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia.

La disposición final primera, apartado uno, modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real

Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a efectos de especificar la infracción referida al incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos previstos en la ley o el convenio colectivo aplicable. El apartado dos de esta disposición final primera modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

La disposición final segunda establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

A través de la disposición final tercera se introducen en el texto del Estatuto de los Trabajadores aquellas modificaciones necesarias, conforme a lo recogido en la presente Ley, en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8 de dicha norma legal.

En la disposición final cuarta, se modifica el artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, para incluir entre los créditos considerados ampliables, los destinados al sistema de protección por cese de actividad.

La disposición final quinta incorpora una medida sobre la acreditación de la identidad para obtener certificados electrónicos, mediante la modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. En el ámbito de la identificación de solicitantes de certificados electrónicos cualificados, el Reglamento (UE) 910/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por el que se deroga la Directiva 1999/93/CE, contempla en su artículo 24.1 d) la posibilidad de que tal verificación se realice utilizando otros métodos de identificación reconocidos a escala nacional que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física. Como consecuencia, resulta precisa una regulación específica en nuestro derecho nacional de los exigentes requisitos organizativos y de seguridad aplicables a tales métodos. A tal fin, procede atribuir al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, departamento competente para la regulación de los servicios electrónicos de confianza, la habilitación para la determinación de tales condiciones y requisitos.

Por otra parte, las disposiciones finales sexta y séptima abordan la modificación puntual de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego y de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, respectivamente. Las competencias que en materia de juego tenía atribuidas el Ministerio de Hacienda, han sido atribuidas al Ministerio de Consumo, en virtud de los artículos 2 y 4 del Real Decreto 495/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Consumo y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, salvo el análisis y definición de la política global en materia tributaria, la propuesta, elaboración e interpretación del régimen tributario y la gestión y liquidación de las tasas derivadas de la gestión administrativa del juego según dispone el artículo 2.1.f) del Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. Por ello es necesario modificar la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, y las disposiciones adicionales segunda y décima de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia para indicar que las competencias relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas derivadas de la gestión administrativa del juego serán ejercidas por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

La disposición final octava modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, introduciendo una nueva disposición adicional vigésima primera, que habilita al Director de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, en el marco de sus competencias y bajo ciertas condiciones, para conceder, en el ámbito de la seguridad operacional ferroviaria sujeta a normativa nacional, exenciones específicas cuando se produzcan circunstancias urgentes imprevistas o necesidades operacionales urgentes. De este modo se permiten medidas excepcionales de las que se derive una recuperación escalonada que evite el

colapso y permita la recuperación de la normalidad en el sector, de manera similar a lo que ha sucedido con las medidas excepcionales adoptadas como consecuencia de la situación de emergencia derivada del COVID-19.

En la disposición final novena, se incluye una modificación específica de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a efectos de ampliar el plazo de entrada en vigor de las previsiones de la disposición final séptima de la referida norma, en lo relativo al registro electrónico de apoderamientos, el registro electrónico, el registro de empleados públicos habilitados, el punto de acceso general electrónico de la Administración y el archivo electrónico; ante la dificultad de concluir los procesos de adaptación necesarios antes del 2 de octubre de 2020, que es el plazo fijado actualmente, se amplía hasta el 2 de abril de 2021, fecha a partir de la cual producirán efectos las previsiones sobre tales materias.

La disposición final décima modifica el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, referido a la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

La disposición final undécima se ocupa de la modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, antes reseñada.

La disposición final duodécima modifica el Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, en la parte que regula el programa de ayudas a la adquisición de vehículos para la renovación del parque circulante, con criterios de sostenibilidad y sociales, el Programa RENOVE, con el fin de aclarar el procedimiento de pago, realizar determinadas modificaciones en materia presupuestaria, y habilitar a la entidad colaboradora que gestione el programa a distribuir los fondos a los beneficiarios.

La disposición final decimotercera establece el título competencial, correspondiendo a la disposición final decimocuarta señalar la fecha de su entrada en vigor.

VII

Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y de las metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad.

Esta Ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Tal y como se pone de manifiesto en la motivación y los objetivos la norma está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos que singularizan la prestación del trabajo a distancia y para lo cual no basta con la aplicación de los preceptos vigentes, dejándolo a la autonomía de las partes, lo que podría conllevar situaciones de desprotección, desigualdad y desconocimiento de derechos básicos dada la situación de asimetría y el espacio y medios particulares en los que se desarrolla el trabajo a distancia.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo, aspectos que han sido puestos de manifiesto, entre otros, por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación.

Ha sido sometida a los trámites de audiencia e información públicas, y de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y patronales más representativas. Durante la tramitación del decreto-ley del que procede se ha recabado el dictamen del Consejo Económico y Social.

Esta Ley se aprueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. *Limitaciones en el trabajo a distancia.*

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Artículo 4. *Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.*

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

CAPÍTULO II

El acuerdo de trabajo a distancia

Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia

Artículo 5. *Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.*

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia

Artículo 6. *Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.*

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

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

Artículo 7. *Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.*

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Artículo 8. *Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.*

1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

3. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley.

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

CAPÍTULO III

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional

Artículo 9. *Derecho a la formación.*

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.
2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Artículo 10. *Derecho a la promoción profesional.*

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

Artículo 11. *Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.
2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. *El derecho al abono y compensación de gastos.*

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Artículo 13. *Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.*

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa

sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Artículo 14. *Derecho al registro horario adecuado.*

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales

Artículo 15. *Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.*

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Artículo 16. *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales

Artículo 17. *Derecho a la intimidad y a la protección de datos.*

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

Artículo 18. *Derecho a la desconexión digital.*

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Sección 6.ª Derechos colectivos

Artículo 19. *Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.*

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

CAPÍTULO IV

Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Artículo 20. *Protección de datos y seguridad de la información.*

1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

Artículo 21. *Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.*

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 22. *Facultades de control empresarial.*

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

Disposición adicional primera. *El trabajo a distancia en la negociación colectiva.*

1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Disposición adicional segunda. *Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

Las previsiones contenidas en esta Ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.

Disposición adicional tercera. *Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables.*

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.*

1. Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. El contagio y padecimiento de la enfermedad se acreditará mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.

3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición adicional quinta. *Convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal.*

En los convenios de colaboración que formalicen las entidades gestoras de la Seguridad Social con las comunidades autónomas y con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal podrá preverse el anticipo de hasta la cuantía total del importe previsto en el respectivo convenio para la financiación de las actuaciones a desarrollar por las comunidades autónomas y por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

A estos efectos, con carácter previo a la formalización de los convenios a que se refiere el párrafo anterior, se requerirá la autorización del Consejo de Ministros. Con esta finalidad, el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe del Ministerio de Hacienda, elevará la oportuna propuesta al Consejo de Ministros.

No será de aplicación, para el caso exclusivo de estos convenios, lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 47 de la Ley General Presupuestaria, en lo que se refiere a la necesidad de iniciar la ejecución del gasto en el propio ejercicio en el que se adquiere el compromiso del gasto.

Disposición adicional sexta. *Régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».*

Uno. Régimen fiscal de la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y de los equipos participantes:

Las personas jurídicas residentes en territorio español constituidas con motivo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» por la entidad organizadora o por los equipos participantes estarán exentas del Impuesto sobre Sociedades por las rentas obtenidas durante la celebración del acontecimiento y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en él.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará igualmente en el Impuesto sobre la Renta de no Residentes a los establecimientos permanentes que la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o los equipos participantes constituyan en España con motivo del acontecimiento por las rentas obtenidas durante su celebración y en la medida que estén directamente relacionadas con su participación en él.

Estarán exentas las rentas obtenidas sin establecimiento permanente por la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o los equipos participantes, generadas con motivo de la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en aquella.

Dos. Régimen fiscal de las personas físicas que presten servicios a la entidad organizadora o a los equipos participantes:

1. No se considerarán obtenidas en España las rentas que perciban las personas físicas que no sean residentes en España, por los servicios que presten a la entidad organizadora o a los equipos participantes, generadas con motivo de la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en aquella.

2. Las personas físicas que adquieran la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como consecuencia de su desplazamiento a territorio español con motivo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, en los términos y condiciones previstos en el artículo 93 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Tres. Régimen aduanero y tributario aplicable a las mercancías que se importen para afectarlas al desarrollo y celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020»:

1. Con carácter general, el régimen aduanero aplicable a las mercancías que se importen para su utilización en la celebración y desarrollo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» será el que resulte de las disposiciones contenidas en el Reglamento (UE) n.º 952/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de octubre de 2013, por el que se establece el Código Aduanero de la Unión, y demás legislación aduanera de aplicación.

2. Sin perjuicio de lo anterior y con arreglo al artículo 251 del Código Aduanero de la Unión y al artículo 7 del Convenio relativo a la Importación Temporal, hecho en Estambul el 26 de junio de 1990, las mercancías a que se refiere el número 1 de este apartado que se vinculen al régimen aduanero de importación temporal podrán permanecer al amparo de dicho régimen por un plazo máximo de 24 meses desde su vinculación al mismo, que, en todo caso, expirará, a más tardar, el 31 de diciembre del año siguiente al de la finalización de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».

3. Se autoriza al Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria para que adopte las medidas necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este apartado tres.

Cuatro. Impuesto sobre el Valor Añadido:

1. Por excepción a lo dispuesto en el número 2.º del artículo 119 bis de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, no se exigirá el requisito de reciprocidad en la devolución a empresarios o profesionales no establecidos en la Comunidad que soporten o satisfagan cuotas del Impuesto como consecuencia de la realización de operaciones relacionadas con la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».

2. Por excepción de lo establecido en el número 7.º del apartado uno del artículo 164 de la Ley 37/1992, cuando se trate de empresarios o profesionales no establecidos en la Comunidad, Canarias, Ceuta o Melilla, o en un Estado con el que existan instrumentos de asistencia mutua análogos a los instituidos en la Comunidad, no será necesario que nombren un representante a efectos del cumplimiento de las obligaciones impuestas en dicha Ley.

3. Los empresarios o profesionales no establecidos en el territorio de aplicación del Impuesto que tengan la condición de sujetos pasivos y que soporten o satisfagan cuotas como consecuencia de la realización de operaciones relacionadas con la final de la «UEFA

Women's Champions League 2020» tendrán derecho a la devolución de dichas cuotas al término de cada periodo de liquidación.

Para dichos empresarios o profesionales, el periodo de liquidación coincidirá con el mes natural, debiendo presentar sus declaraciones-liquidaciones durante los 20 primeros días naturales del mes siguiente al periodo de liquidación. Sin embargo, las declaraciones-liquidaciones correspondientes al último periodo del año deberán presentarse durante los treinta primeros días naturales del mes de enero.

Lo establecido en el párrafo anterior no determinará la obligación para dichos empresarios o profesionales de la llevanza de los Libros Registro del Impuesto a través de la Sede Electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, a que se refiere el artículo 62.6 del Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre.

Lo dispuesto en este número será igualmente aplicable a la entidad organizadora del acontecimiento, a los equipos participantes y a las personas jurídicas a que se refiere el número 1 anterior.

No obstante, cuando se trate de empresarios o profesionales no establecidos en los que concurran los requisitos previstos en los artículos 119 o 119 bis de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, la devolución de las cuotas soportadas se efectuará conforme al procedimiento establecido en dichos artículos y en los artículos 31 y 31 bis del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 1624/1992.

4. Respecto a las operaciones relacionadas con los bienes vinculados al régimen de importación temporal con exención total de derechos, a que se alude en el apartado tres anterior, resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley del Impuesto.

5. El plazo a que se refiere el párrafo g) del apartado 3 del artículo 9 de la Ley del Impuesto será, en relación con los bienes que se utilicen temporalmente en la celebración y desarrollo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», el previsto en el número 2 del apartado tres anterior.

6. La regla establecida en el apartado dos del artículo 70 de la Ley del Impuesto no resultará aplicable a los servicios del número 1 de este apartado cuando sean prestados por las personas jurídicas residentes en España constituidas con motivo del acontecimiento por la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» por los equipos participantes y estén en relación con la organización, la promoción o el apoyo de dicho acontecimiento.

Disposición adicional séptima. *Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19.*

Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, y vigencia hasta el 31 de octubre de 2020, se aplicará el tipo del 0 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes referidos en el Anexo de esta Ley cuyos destinatarios sean entidades de Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, o entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Estas operaciones se documentarán en factura como operaciones exentas.

Disposición adicional octava. *Profesorado de formación profesional.*

Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 95, apartados 2, 3 y 4, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias en curso derivadas de las ofertas de empleo público anteriores a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese Cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo.

Disposición transitoria primera. *Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de esta Ley.*

1. Esta Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. En ningún caso la aplicación de esta Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de esta Ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que esta norma resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Disposición transitoria segunda. *Irretroactividad.*

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del apartado dos de la disposición final primera de la presente Ley se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.

Disposición transitoria tercera. *Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.*

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Disposición transitoria cuarta. *Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de la presente Ley en los que no se haya dictado resolución expresa.*

A los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital en los que no se hubiera dictado resolución expresa a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, les será de aplicación lo que a continuación se establece:

1. El plazo para resolver y notificar será el de seis meses previsto en el artículo 25.3 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, aun cuando a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley hayan transcurrido tres meses desde la presentación de la solicitud. A tal efecto, el periodo transcurrido sin haberse dictado resolución expresa será tenido en cuenta para el cómputo de los seis meses establecidos en el citado artículo 25.3.

2. Con independencia del estado en que se encuentre el procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica del ingreso mínimo vital a la entrada en vigor de esta disposición transitoria, se comprobará el cumplimiento por los interesados de la

condición de vulnerabilidad establecida en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, como requisito necesario para poder continuar su tramitación. En el supuesto de que no quedara acreditado dicho requisito, se dictará resolución declarando la imposibilidad de continuar la tramitación del procedimiento.

Frente a esta resolución, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la posibilidad de seguir el procedimiento, en razón del cumplimiento del requisito de vulnerabilidad establecido en el citado artículo 7.1.b), por lo que la estimación de la reclamación previa tendrá como único efecto, permitir seguir la tramitación administrativa.

La continuación del procedimiento no obstará a la desestimación de la solicitud si la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el indicado artículo 7.1.b).

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

> «1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.»

Dos. Se modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

> **«Artículo 40.** *Cuantía de las sanciones.*
>
> 1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:
>
> a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
>
> b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
>
> c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.
>
> d) Las infracciones señaladas en los artículos 22.3, 23.1.b) y 23.1.k) se sancionarán:
>
> 1.º La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por ciento.
>
> 2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa

del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

3.º La infracción muy grave del artículo 23.1.k) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

e) Las infracciones señaladas en los artículos 22.2, 22.7 a), 22.16 y 23.1.a) se sancionarán:

1.º La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este apartado, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 que procedan, se incrementará en:

Un 20 por ciento en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 30 por ciento en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 40 por ciento en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 50 por ciento en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

f) Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:

1.º Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 450 a 905 euros.
b) Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
c) Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se modifica el título de la sección 4.ª del capítulo V del Título II del libro segundo, con la siguiente redacción:

«Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»

Dos. Se incorpora un nuevo artículo 138 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 138 bis. *Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.*

1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de

perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.»

Disposición final tercera. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado del siguiente modo:

Uno. Se modifica el artículo 13 que queda redactado como sigue:

«Artículo 13. *Trabajo a distancia.*

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.»

Dos. Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 con la siguiente redacción:

«a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.»

Tres. Se modifica el apartado 8 del artículo 37 con la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.*

Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida se añade un nuevo párrafo h), al apartado 2 del artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con la siguiente redacción:

«h) Los destinados al sistema de protección por cese de actividad.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.*

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 13 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, con el siguiente tenor:

«6. Por Orden de la persona titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital se determinarán las condiciones y requisitos técnicos aplicables a la verificación de la identidad y, si procede, otros atributos específicos de la persona solicitante de un certificado cualificado, mediante otros métodos de identificación que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física.»

Disposición final sexta. *Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego.*

Se modifica el primer párrafo de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, que queda redactado del siguiente modo:

«Las competencias previstas para la Comisión Nacional del Juego serán ejercidas por la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo, salvo las relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas a las que se refiere el artículo 49 de esta Ley, que serán ejercidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.»

Disposición final séptima. *Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.*

La Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 3 de la disposición adicional segunda, queda redactado del siguiente modo:

«3. Las referencias contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico a la Comisión Nacional del Juego se entenderán realizadas a la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo que la sustituye y asume sus competencias, en los términos previstos en la disposición adicional décima.»

Dos. La disposición adicional décima queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional décima. *Funciones que asumen la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo y la Agencia Estatal de Administración Tributaria en materia de juego.*

La Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo asumirá el objeto, funciones y competencias que la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, atribuye a la extinta Comisión Nacional del Juego, salvo las relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas a las que se refiere el artículo 49 de dicha ley, que serán ejercidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.»

Disposición final octava. *Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.*

Se modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, para añadir una nueva disposición adicional vigésima primera del siguiente tenor:

«Disposición adicional vigésima primera. *Exenciones en materia operacional ferroviaria en situaciones de emergencia.*

Se habilita a la persona titular de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, en el marco de sus competencias, para conceder de oficio a los titulares o solicitantes de licencias, certificados, habilitaciones o autorizaciones, exenciones específicas al cumplimiento de la normativa aplicable en materia operacional ferroviaria en los ámbitos no regulados por la normativa de la Unión Europea, cuando se produzcan circunstancias urgentes imprevistas o necesidades operativas urgentes, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) Que no sea posible hacer frente a esas circunstancias o necesidades de forma adecuada cumpliendo los requisitos aplicables;

b) Que se garantice la seguridad en caso necesario mediante la aplicación de las correspondientes medidas de mitigación;

c) Que se mitigue cualquier posible distorsión de las condiciones del mercado como consecuencia de la concesión de la exención en la medida de lo posible;

d) Que el alcance y la duración de la exención estén limitados a lo que resulte estrictamente necesario y que esta se aplique sin ocasionar discriminación.

Asimismo, dichas exenciones se podrán emitir, si se cumplen todas las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, previa solicitud de los interesados en la que se motive adecuadamente su cumplimiento, se especifiquen las circunstancias urgentes imprevistas o las necesidades operativas urgentes y que incluya, por parte del solicitante, las medidas de mitigación que permitan establecer un nivel de seguridad operacional equivalente.»

Disposición final novena. *Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

Se modifica la disposición final séptima de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que queda redactada como sigue:

«Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al año de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

No obstante, las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021.»

Disposición final décima. *Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.*

El artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo quinto. *Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.*

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida o entrada a un municipio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19,

siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde el trabajador tiene su domicilio o la empresa su centro de trabajo, y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio o, en su caso, por el del centro de trabajo afectado por la restricción ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:

a) El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.

Siempre que por la autoridad competente se haya acordado, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringir las salidas o las entradas del municipio donde tengan el domicilio o en el que tenga el centro de trabajo la empresa en que prestan sus servicios, de tratarse de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020.

De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando la restricción adoptada con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringiera su salida del municipio donde tengan su domicilio o, teniendo su domicilio en otro, vieran restringida la entrada en el municipio impidiéndoles totalmente la realización de su actividad, el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la misma, no pudiendo, en ningún caso, durar más allá de la fecha de finalización del estado de alarma.

Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad Social distinta al subsidio previsto en el presente artículo.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

4. La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»

Disposición final undécima. *Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.*

Uno. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 7, que pasan a tener la siguiente redacción:

«Artículo 7. *Requisitos de acceso.*

1. Todas las personas beneficiarias, estén o no integradas en una unidad de convivencia, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud. No se exigirá este plazo respecto de:

1.º Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.

2.º Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.

3.º Las mujeres víctimas de violencia de género.

A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

b) Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8.

c) Haber solicitado las pensiones y prestaciones públicas vigentes que se determinen reglamentariamente, a las que pudieran tener derecho. En todo caso, quedan exceptuados los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.

2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b), que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud, deberán haber tenido residencia legal y efectiva en España, y haber vivido de forma independiente, durante al menos los tres años inmediatamente anteriores a la indicada fecha.

Se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud, y en dicho periodo hubiere permanecido durante al menos doce meses, continuados o no, en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluido el de Clases Pasivas del Estado, o en una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Este requisito no se exigirá a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.»

Dos. Se modifican los apartados 4, 5, 6 y 7, y se introduce un nuevo apartado 8 en el artículo 19, con la siguiente redacción:

«4. La existencia de la unidad de convivencia se acreditará con el libro de familia, certificado del registro civil, y con los datos obrantes en los Padrones municipales relativos a los inscritos en la misma vivienda. A estos efectos el Instituto Nacional de

la Seguridad Social tendrá acceso a la base de datos de coordinación de los Padrones municipales del Instituto Nacional de Estadística para la confirmación de los requisitos exigidos.

No obstante, cuando de la misma no pueda deducirse la coincidencia con los datos que se hayan hecho constar en la solicitud de la prestación se solicitará la aportación del correspondiente certificado de empadronamiento, histórico y colectivo del periodo requerido en cada supuesto, referidos a los domicilios donde residen o han residido los miembros de la unidad de convivencia, expedido por el Ayuntamiento en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales.

Tanto los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística como, en su caso, el certificado de empadronamiento citado, servirán igualmente para acreditar la existencia de la unidad de convivencia a que se refiere el artículo 6.2.c) o de que el solicitante a que se refiere el artículo 4.1.b) vive solo o compartiendo domicilio con una unidad de convivencia de la que no forma parte.

A los efectos de los datos relativos al Padrón municipal de conformidad con lo previsto en los párrafos anteriores, no se requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el domicilio del solicitante.

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud de la prestación.

El inicio de los trámites de separación o divorcio, o su existencia, se acreditará con la presentación de la demanda o con la correspondiente resolución judicial.

5. La acreditación de haber vivido de forma independiente respecto a los progenitores, tutores o acogedores, durante al menos tres años conforme lo previsto en el artículo 7.2, se efectuará mediante los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística o, en su caso, el certificado de empadronamiento histórico y colectivo en el que consten todas las personas empadronadas en el domicilio del solicitante durante dicho periodo, de conformidad con lo previsto en el apartado 4.

A los efectos de los datos relativos al padrón municipal de conformidad con lo previsto en el apartado anterior, no se requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el domicilio del solicitante.

6. La condición de víctima de violencia de género se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual se acreditará a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se determine reglamentariamente.

7. Los requisitos de ingresos y patrimonio establecidos en el presente real decreto-ley, para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. A tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas Haciendas Públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas.

En su solicitud, cada interesado autorizará expresamente a la administración que tramita su solicitud para que recabe sus datos tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de los órganos competentes de las comunidades autónomas, de la Hacienda Foral de Navarra o diputaciones forales del País Vasco y de la Dirección General del Catastro Inmobiliario, conforme al artículo 95.1.k) de la

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la cesión de datos tributarios legalmente prevista con ocasión de la colaboración en el descubrimiento de fraudes en la obtención y disfrute de prestaciones a la Seguridad Social en el apartado 1.c) del citado artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.

8. En ningún caso será exigible al solicitante la acreditación de hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; o la percepción por los miembros de la unidad de convivencia de otra prestación económica que conste en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.»

Tres. Se modifica el artículo 25 que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 25. *Tramitación.*

1. Una vez recibida la solicitud de la prestación, el órgano competente, con carácter previo a la admisión de la misma, procederá a comprobar si los beneficiarios que vivan solos o formando parte de una unidad de convivencia, en función de los datos declarados en la solicitud presentada, cumplen el requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).

Frente a la resolución de inadmisión, que deberá ser dictada en el plazo de 30 días, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la causa de inadmisión.

La admisión de la solicitud no obstará a su desestimación si, durante la instrucción del procedimiento, la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).

2. Admitida a trámite la solicitud, procederá iniciar la instrucción del procedimiento administrativo en orden a comprobar el cumplimiento de los requisitos determinantes del reconocimiento de la prestación.

3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a dictar resolución, y a notificar la misma a la persona solicitante, en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de entrada en su registro de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera notificado resolución expresa, se entenderá desestimada.

En el supuesto de personas sin domicilio empadronadas al amparo de lo previsto en las correspondientes instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal, las notificaciones serán efectuadas en los servicios sociales del municipio o, en su caso, en la sede o centro de la entidad en los que las personas interesadas figuren empadronadas.

4. En el supuesto de que con posterioridad a la solicitud el interesado no hubiera aportado la documentación a que se hubiera obligado en la declaración responsable prevista en el artículo 24.2, con carácter previo a dictar resolución la entidad gestora le requerirá a tal efecto. En este caso, quedará suspendido el procedimiento durante el plazo máximo de tres meses. Si transcurrido dicho plazo no hubiere presentado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento.»

Cuatro. Se modifica el artículo 33, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 33. *Obligaciones de las personas beneficiarias.*

1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:

a) Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.

b) Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan.

c) Comunicar cualquier cambio de domicilio o de situación en el Padrón municipal que afecte personalmente a dichos titulares o a cualquier otro miembro que forme parte de la unidad de convivencia, en el plazo de treinta días naturales desde que se produzcan.

d) Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.

e) Comunicar a la entidad gestora, con carácter previo, las salidas al extranjero, tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, por un periodo, continuado o no, superior a noventa días naturales durante cada año natural, así como, en su caso, justificar la ausencia del territorio español de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 7.1.a).

f) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

g) Si no están trabajando y son personas mayores de edad o menores emancipadas, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, salvo en los siguientes supuestos:

1.º Estar cursando estudios reglados y ser menor de 28 años. En su caso, el plazo de seis meses para acreditar la inscripción como demandante de empleo se iniciará en la fecha en que el beneficiario cumpla 28 años de edad.

2.º Tener suscrito el convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

3.º Estar percibiendo una pensión contributiva de incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez, una pensión de invalidez no contributiva o una pensión de jubilación contributiva o haber cumplido los 65 años de edad.

4.º Estar afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

5.º Tener reconocida una situación de dependencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.

h) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.

i) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.

j) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.

2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:

a) Comunicar el fallecimiento del titular.

b) Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada.

c) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

d) Cumplir las obligaciones que el apartado anterior impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no lleva a cabo.

e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, con las mismas salvedades y modo de acreditación que las señaladas en el apartado anterior para las personas titulares.

f) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.

g) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.

h) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.»

Cinco. Se modifica la disposición transitoria primera, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Disposición transitoria primera. *Prestaciones económicas transitorias de ingreso mínimo vital hasta el 31 de diciembre de 2021.*

1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá durante 2020 la prestación transitoria de ingreso mínimo vital a los actuales beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que, a fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, reúnan los requisitos que se exponen en los apartados siguientes, siempre que el importe de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital sea igual o superior al importe de la asignación económica que viniera percibiendo.

2. Los requisitos para percibir la prestación transitoria serán los siguientes:

a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.

b) Formar parte de una unidad de convivencia constituida exclusivamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.

c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.

d) Que la asignación económica que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación de ingreso mínimo vital.

3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá, asimismo, la prestación transitoria de ingreso mínimo vital, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.

b) Cuando el número total de convivientes que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis, sea mayor que el número de integrantes de la unidad de convivencia prevista en el apartado 2.b), a los exclusivos efectos de lo previsto en el presente apartado 3, la unidad de convivencia estará constituida únicamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.

c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.

Siempre que, además, la suma de las rentas e ingresos del total de convivientes no supere la cuantía mensual de la renta garantizada que les correspondería en el caso de que de constituyeran una unidad de convivencia, en los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley.

d) Que la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación transitoria establecida en este apartado.

4. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra b) del apartado 2 y en la letra b) y segundo párrafo de la c) del apartado 3, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, previa autorización del Instituto Nacional de Estadística, cederá, sin consentimiento de los interesados, la información relativa a la agrupación de las personas en los hogares que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis. Dicha información solo será utilizada por la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para realizar las actuaciones necesarias que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria.

5. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo establecido en los apartados 2.c) y 3.c) el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitará a la Agencia Estatal de Administración Tributaria y esta le remitirá la información estrictamente necesaria relativa a ingresos y patrimonio de las unidades de convivencia previstas en los apartados 2.b) y 3.b), que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria. Dicha información solo será utilizada para la finalidad indicada y el procedimiento de intercambio de información entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Instituto Nacional de la Seguridad Social sin necesidad de recabar el consentimiento de los interesados.

6. En los supuestos en que las unidades de convivencia descritas en los apartados 2.b) y 3.b) tuvieran su domicilio en la Comunidad Foral de Navarra o la del País Vasco, la referencia a la Agencia Estatal de Administración Tributaria realizada en el párrafo anterior se entenderá referida a las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco, respectivamente. En estos supuestos, el reconocimiento de las prestaciones quedará supeditada a la remisión, por parte de las Haciendas Tributarias forales correspondientes, de la información necesaria para poder llevarlo a cabo.

7. Las prestaciones transitorias de ingreso mínimo vital serán incompatibles con la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, quedando esta suspendida durante la vigencia de aquellas.

8. El Instituto Nacional de la Seguridad Social notificará a los beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos en los apartados 2 y 3 de esta disposición transitoria la resolución en la que se reconozca el derecho a la prestación transitoria correspondiente, y el derecho de opción entre el percibo de esta prestación y la asignación económica por hijo o menor a cargo que viniera percibiendo.

9. En el plazo de treinta días naturales a contar desde la notificación de la resolución de la prestación transitoria correspondiente, el interesado podrá ejercitar su derecho de opción por seguir manteniendo la asignación económica por hijo o menor a cargo. Dicha opción surtirá efectos desde la fecha de efectos económicos de la prestación transitoria correspondiente, procediéndose, en su caso, a la correspondiente regularización económica.

En el supuesto de que no se ejercite el derecho de opción dentro del plazo señalado se entenderá que opta por percibir la prestación transitoria que corresponda.

10. Si, una vez reconocido el derecho a la prestación transitoria, la unidad de convivencia se modificara, se aplicará lo previsto en el presente real decreto-ley, en cuanto a la obligación de comunicación, cumplimiento de requisitos, y revisión de la prestación.

En cualquier caso, la cuantía de la prestación transitoria se actualizará con efectos del día 1 de enero de 2021, tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio anterior. Cuando la variación de los ingresos anuales computables del ejercicio anterior motivara la extinción de la prestación, esta surtirá igualmente efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan dichos ingresos. En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.

El derecho a la prestación transitoria se extinguirá a partir de la fecha de la resolución de la solicitud de la prestación de ingreso mínimo vital o, en su caso, en la fecha de sus efectos económicos si esta fuera posterior. En el supuesto de que la fecha de efectos económicos fuera anterior y la cuantía de la prestación de ingreso mínimo vital fuera superior a la de la prestación transitoria se procederá, en su caso, a la correspondiente regularización.

11. A partir del 1 de enero de 2022 la prestación transitoria devendrá en la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2021 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Para la determinación de la situación de vulnerabilidad se tendrá en cuenta el patrimonio, renta e ingresos de todos los miembros que integran la unidad de convivencia configurada en los términos previstos en el artículo 6 de esta norma.

En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.

12. Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo, del sistema de la Seguridad Social, a los que no les hubiera sido notificada la resolución de reconocimiento de ninguna de las prestaciones transitorias, y cumplieran los requisitos previstos en el apartado 2 o 3 de esta disposición transitoria, podrán solicitar su reconocimiento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. La prestación se reconocerá, en su caso, con efectos desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, siempre que se presente hasta el 31 de diciembre de 2020. En otro caso, los efectos económicos serán del día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

13. Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, hasta el 31 de diciembre de 2020, reconocer la prestación de ingreso mínimo vital a aquellas personas beneficiarias de alguna de las distintas rentas de inserción o básicas establecidas por las comunidades autónomas. Para ello, las comunidades autónomas, si han obtenido la conformidad para la remisión de los datos de sus beneficiarios al Instituto Nacional de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento de la prestación, comunicaran al referido Instituto, a través de los protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados al efecto, los datos necesarios para la identificación de los potenciales beneficiarios, que deberá incluir un certificado emitido por la correspondiente comunidad autónoma acreditativo de la constitución de una unidad de convivencia conforme establece el artículo 6 y del cumplimiento de los requisitos a que se refieren los artículos 4, 5 y el artículo 7 del presente real decreto-ley; así como de que se encuentran en su poder toda la documentación que pruebe el cumplimiento de dichos requisitos, a excepción de la vulnerabilidad económica a la que se refiere el artículo 8 del presente real decreto-ley, que será analizada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Este

certificado será suficiente para que dicha entidad gestora considere cumplidos dichos requisitos, sin perjuicio de la obligación de las comunidades autónomas de remitir al referido Instituto toda la documentación en el plazo máximo de seis meses a contar desde el 1 de enero de 2021 o cuando la solicite para la resolución de cualquier reclamación.

En el supuesto de que se emitiese un certificado conformando la documentación y se reconociese una prestación que, posteriormente, fuera declarada indebida y no fuese posible recuperar el importe abonado, los perjuicios ocasionados serán a cargo de la comunidad autónoma certificadora.

Los expedientes resueltos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se comunicarán a las comunidades autónomas a través de los protocolos informáticos establecidos.

14. Para la aplicación de esta disposición se podrán comenzar a realizar las operaciones técnicas necesarias para la puesta en marcha de la prestación desde el 29 de mayo de 2020 de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley.»

Seis. Se modifica la disposición transitoria segunda, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Presentación de solicitudes.*

Las solicitudes de acceso a la prestación económica podrán presentarse a partir del día 15 de junio de 2020. Si la solicitud se presenta antes del 1 de enero de 2021, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de junio de 2020 siempre que, en esta fecha, se acrediten todos los requisitos para su acceso. En caso de no cumplir los requisitos en la referida fecha los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan los requisitos.

Si la solicitud se presenta después del 31 de diciembre de 2020, los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley.»

Disposición final duodécima. *Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.*

Se modifica el Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 44, que queda redactado como sigue:

«1. Para la gestión de las subvenciones podrán intervenir una o varias entidades colaboradoras que deberán cumplir los requisitos y las obligaciones y desempeñar las funciones establecidas en los artículos 13 y 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y será seleccionada con observancia a lo dispuesto en el artículo 16 de dicha Ley. En caso de seleccionar entidad colaboradora, podrán actuar como tal únicamente las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles estatales. La entidad colaboradora entregará y distribuirá los fondos presupuestarios de los pagos a los beneficiarios.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 46, que queda redactado como sigue:

«4. Con posterioridad al dictado de la resolución de concesión, se procederá al pago de la ayuda al beneficiario por una cuantía que deberá coincidir con el indicado en la solicitud. Los pagos se realizarán mediante transferencia a una cuenta bancaria indicada por el beneficiario en el cuestionario de solicitud.»

Tres. Se modifica la letra d) del artículo 47, que queda redactado como sigue:

«d) El beneficiario de la ayuda deberá mantener la titularidad del vehículo y su matriculación en España al menos durante dos años desde el momento de la concesión de la subvención, excepto para operaciones de *renting*, para las que el

contrato de arrendamiento deberá establecer una duración mínima de dos años desde la fecha de su entrada en vigor y su formalización tendrá fecha igual o posterior al 15 de junio de 2020.»

Cuatro. Se modifica la disposición adicional primera, que queda redactada como sigue:

«Se aprueba la concesión de un crédito extraordinario por importe total de 250 millones de euros en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, distribuido por aplicaciones presupuestarias como se indica:

20.09.422B.772. ‘‘A empresas privadas. Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción’’. 38 millones de euros.

20.09.422B.782. ‘‘A familias e instituciones sin fines de lucro. Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción’’. 212 millones de euros.

La financiación del crédito extraordinario se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Con la aprobación de este real decreto-ley se otorga la autorización a que se refiere el artículo 10.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria los remanentes de crédito que, a la finalización del presente ejercicio, se registren en las dos aplicaciones presupuestarias señaladas podrán ser incorporados a los créditos del ejercicio 2021.»

Disposición final decimotercera. *Título competencial.*

Esta Ley se aprueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final decimocuarta. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.

ANEXO

Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima

	Nombre del producto	Descripción del bien/producto	Código NC
1	Dispositivos médicos.	Respiradores para cuidados intensivos y subintensivos.	ex 9019 20 00
		Ventiladores (aparatos para la respiración artificial). Divisores de flujo.	ex 9019 20 00 ex 9019 20
		Otros aparatos de oxigenoterapia, incluidas las tiendas de oxígeno.	ex 9019 20 00
		Oxigenación por membrana extracorpórea.	ex 9019 20 00
2	Monitores.	Monitores multiparámetro, incluyendo versiones portátiles.	ex 8528 52 91 ex 8528 52 99 ex 8528 59 00 ex 8528 52 10
3	Bombas.	– Bombas peristálticas para nutrición externa.	ex 9018 90 50
		– Bombas infusión medicamentos.	ex 9018 90 84
		– Bombas de succión.	ex 8413 81 00
		Sondas de aspiración.	ex 9018 90 50
4	Tubos.	Tubos endotraqueales.	ex 9018 90 60 ex 9019 20 00
		Tubos estériles.	ex 3917 21 10 a ex 3917 39 00
5	Cascos.	Cascos ventilación mecánica no invasiva CPAP/NIV.	ex 9019 20 00

	Nombre del producto	Descripción del bien/producto	Código NC
6	Mascarillas para ventilación no invasiva (NIV).	Mascarillas de rostro completo y orononasales para ventilación no invasiva.	ex 9019 20 00
7	Sistemas/máquinas de succión.	Sistemas de succión.	ex 9019 20 00
		Máquinas de succión eléctrica.	ex 9019 20 00 ex 8543 70 90
8	Humidificadores.	Humidificadores.	ex 8415
			ex 8509 80 00
			ex 8479 89 97
9	Laringoscopios.	Laringoscopios.	ex 9018 90 20
10	Suministros médicos fungibles.	– Kits de intubación. – Tijeras laparoscópicas.	ex 9018 90
		Jeringas, con o sin aguja.	ex 9018 31
		Agujas metálicas tubulares y agujas para suturas.	ex 9018 32
		Agujas, catéteres, cánulas.	ex 9018 39
		Kits de acceso vascular.	ex 9018 90 84
11	Estaciones de monitorización Aparatos de monitorización de pacientes – Aparatos de electrodiagnóstico.	Estaciones centrales de monitorización para cuidados intensivos. Oxímetros de pulso.	ex 9018 90 ex 9018 19
		– Dispositivos de monitorización de pacientes. – Aparatos de electrodiagnóstico.	ex 9018 19 10 ex 9018 19 90
12	Escáner de ultrasonido portátil.	Escáner de ultrasonido portátil.	ex 9018 12 00
13	Electrocardiógrafos.	Electrocardiógrafos.	ex 9018 11 00
14	Sistemas de tomografía computerizada/escáneres.	Sistemas de tomografía computerizada.	ex 9022 12, ex 9022 14 00
15	Mascarillas.	– Mascarillas faciales textiles, sin filtro reemplazable ni piezas mecánicas, incluidas las mascarillas quirúrgicas y las mascarillas faciales desechables fabricadas con material textil no tejido. – Mascarillas faciales FFP2 y FFP3.	ex 6307 90 10 ex 6307 90 98
		Mascarillas quirúrgicas de papel.	ex 4818 90 10
			ex 4818 90 90
		Máscaras de gas con piezas mecánicas o filtros reemplazables para la protección contra agentes biológicos. También incluye máscaras que incorporen protección ocular o escudos faciales.	ex 9020 00 00
16	Guantes.	Guantes de plástico.	ex 3926 20 00
		Guantes de goma quirúrgicos.	4015 11 00
		Otros guantes de goma.	ex 4015 19 00
		Guantes de calcetería impregnados o cubiertos de plástico o goma.	ex 6116 10
		Guantes textiles distintos a los de calcetería.	ex 6216 00
17	Protecciones faciales.	– Protectores faciales desechables y reutilizables. – Protectores faciales de plástico (que cubran una superficie mayor que la ocular).	ex 3926 20 00 ex 3926 90 97
18	Gafas.	Gafas de protección grandes y pequeñas (googles).	ex 9004 90 10 ex 9004 90 90
19	Monos. Batas impermeables –diversos tipos– diferentes tamaños. Prendas de protección para uso quirúrgico/médico de fieltro o tela sin tejer, incluso impregnadas, recubiertas, revestidas o laminadas (tejidos de las partidas 56.02 o 56.03).	Ropa (incluyendo guantes, mitones y manoplas) multiuso, de goma vulcanizada.	ex 4015 90 00
		Prendas de vestir.	ex 3926 20 00
		Ropa y accesorios.	ex 4818 50 00
		Prendas de vestir confeccionadas con tejido de punto de las partidas 5903, 5906 o 5907.	ex 6113 00 10 ex 6113 00 90
		Otras prendas con tejido de calcetería.	6114
		Prendas de vestir de protección para uso quirúrgico/médico hechas con fieltro o tela sin tejer, impregnadas o no, recubiertas, revestidas o laminadas (tejidos de las partidas 56.02 o 56.03). Incluya las prendas de materiales no tejidos («spun-bonded»).	ex 6210 10
		Otras prendas de vestir de protección hechas con tejidos cauchutados o impregnados, recubiertos, revestidos o laminados (tejidos de las partidas 59.03, 59.06 o 59.07)-.	ex 6210 20
			ex 6210 30
			ex 6210 40
			ex 6210 50
20	Cobertores de calzado/calzas.	Cobertores de calzado/calzas.	ex 3926 90 97
			ex 4818 90
			ex 6307 90 98
21	Gorros.	Gorras de picos.	ex 6505 00 30
		Gorros y otras protecciones para la cabeza y redecillas de cualquier material.	ex 6505 00 90
		Los restantes gorros y protecciones para la cabeza, forrados/ajustados o no.	ex 6506
22	Termómetros.	Termómetros de líquido para lectura directa. Incluye los termómetros clínicos estándar de «mercurio en vidrio».	ex 9025 11 20 ex 9025 11 80
		Termómetros digitales, o termómetros infrarrojos para medición sobre la frente.	ex 9025 19 00
23	Jabón para el lavado de manos.	Jabón y productos orgánicos tensioactivos y preparados para el lavado de manos (jabón de tocador).	ex 3401 11 00
			ex 3401 19 00
		Jabón y productos orgánicos tensioactivos. Jabón en otras formas.	ex 3401 20 10 ex 3401 20 90
		Agentes orgánicos tensioactivos (distintos del jabón) – Catiónicos.	ex 3402 12
		Productos y preparaciones orgánicos tensioactivos para el lavado de la piel, en forma de líquido o crema y preparados para la venta al por menor, que contengan jabón o no.	ex 3401 30 00
24	Dispensadores de desinfectante para manos instalables en pared.	Dispensadores de desinfectante para manos instalables en pared.	ex 8479 89 97
25	Solución hidroalcohólica en litros.	2207 10: sin desnaturalizar, con Vol. alcohol etílico del 80% o más.	ex 2207 10 00
		2207 20: desnaturalizado, de cualquier concentración.	ex 2207 20 00
		2208 90: sin desnaturalizar, con Vol. Inferior al 80% de alcohol etílico.	ex 2208 90 91
			ex 2208 90 99

	Nombre del producto	Descripción del bien/producto	Código NC
26	Peróxido de hidrógeno al 3% en litros. Peróxido de hidrógeno incorporado a preparados desinfectantes para la limpieza de superficies.	Peróxido de hidrógeno, solidificado o no con urea.	ex 2847 00 00
		Peróxido de hidrógeno a granel.	
		Desinfectante para manos.	ex 3808 94
		Otros preparados desinfectantes.	
27	Transportines de emergencia.	Transporte para personas con discapacidad (sillas de ruedas).	ex 8713
		Camillas y carritos para el traslado de pacientes dentro de los hospitales o clínicas.	ex 9402 90 00
28	Extractores ARN.	Extractores ARN.	9027 80
29	Kits de pruebas para el COVID-19 / Instrumental y aparatos utilizados en las pruebas diagnósticas.	– Kits de prueba diagnóstica del Coronavirus. – Reactivos de diagnóstico basados en reacciones inmunológicas. – Equipo de hisopos y medio de transporte viral.	ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 3002 90 90 ex 3821 00
		Reactivos de diagnóstico basados en la reacción en cadena de la polimerasa (PCR) prueba del ácido nucleico.	ex 3822 00 00
		Instrumental utilizado en los laboratorios clínicos para el diagnóstico in vitro.	ex 9027 80 80
		Kits para muestras.	ex 9018 90 ex 9027 80
30	Hisopos.	Guata, gasa, vendas, bastoncillos de algodón y artículos similares.	ex 3005 90 10
			ex 3005 90 99
31	Material para la instalación de hospitales de campaña.	Camas hospitalarias.	ex 9402 90 00
		Carpas/tiendas de campaña.	ex 6306 22 00, ex 6306 29 00
		Carpas/tiendas de campaña de plástico.	ex 3926 90 97
32	Medicinas.	– Peróxido de hidrógeno con presentación de medicamento. Paracetamol. – Hidroxicloroquina/cloroquina. – Lopinavir/Ritonavir – Remdesivir. – Tocilizumab. – Ruxolitinib.	ex 3003 90 00 ex 3004 90 00 ex 2924 29 70 ex 2933 49 90 ex 3003 60 00 ex 3004 60 00 ex 2933 59 95 ex 2934 10 00 ex 2934 99 90 ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 2933 59 95
33	Esterilizadores médicos, quirúrgicos o de laboratorio.	Esterilizadores médicos, quirúrgicos o de laboratorio.	ex 8419 20 00 ex 8419 90 15
34	1- propanol (alcohol propílico) y 2 – propanol (alcohol isopropílico).	1- propanol (alcohol propílico) y 2 – propanol (alcohol isopropílico).	ex 2905 12 00
35	Éteres, éteres-alcoholes, éteres fenoles, éteres-alcohol-fenoles, peróxidos de alcohol, otros peróxidos, peróxidos de cetona.	Éteres, éteres-alcoholes, éteres fenoles, éteres-alcohol-fenoles, peróxidos de alcohol, otros peróxidos, peróxidos de cetona.	ex 2909
36	Ácido fórmico.	Ácido fórmico (y sales derivadas).	ex 2915 11 00 ex 2915 12 00
37	Ácido salicílico.	Ácido salicílico y sales derivadas.	ex 2918 21 00
38	Paños de un solo uso hechos de tejidos de la partida 5603, del tipo utilizado durante los procedimientos quirúrgicos.	Paños de un solo uso hechos de tejidos de la partida 5603, del tipo utilizado durante los procedimientos quirúrgicos.	6307 90 92
39	Telas no tejidas, estén o no impregnadas, recubiertas, revestidas o laminadas.	Telas no tejidas, estén o no impregnadas, recubiertas, revestidas o laminadas.	ex 5603 11 10 a
			ex 5603 94 90
40	Artículos de uso quirúrgico, médico o higiénico, no destinados a la venta al por menor.	Cobertores de cama de papel.	ex 4818 90
41	Cristalería de laboratorio, higiénica o farmacéutica.	Cristalería de laboratorio, higiénica o farmacéutica, tanto si están calibrados o graduados o no.	ex 7017 10 00
			ex 7017 20 00
			ex 7017 90 00
42	Fluxímetro, flujómetro de tubo Thorpe para suministrar oxígeno 0-15 L/min.	El flujómetro de tubo Thorpe está compuesto de puertos de entrada y salida, un regulador, una válvula y un tubo de medición cónico transparente. Sirve para conectarlo con varias fuentes de gases médicos, como un sistema centralizado, cilindros (bombonas), concentradores o compresores. Versiones de fluxímetro (flujómetro) ordinario (absoluto, no compensado) y de presión compensada, adecuadas para rangos de flujo específicos.	ex 9026 80 20 ex 9026 80 80 ex 9026 10 21 ex 9026 10 81
43	Detector de CO2 colorimétrico de espiración.	Tamaño compatible con el tubo endotraqueal de niños y adulto. De un solo uso.	ex 9027 80
44	Película o placas de rayos X.	Plana sensibilizada y sin impresionar.	ex 3701 10 00
		En rollos. Sensibilizada y sin impresionar.	ex 3702 10 00

Información relacionada

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11043

§ 34

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-1985-16660

JUAN CARLOS I,

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28, 1, de la Constitución española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin.

Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento expreso que efectúa el artículo 7.º de la Constitución a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley», con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

El derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo –derecho a la libre sindicación–, como negativo –derecho a la no sindicación–, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales efectúa el artículo 7.º, exige un desarrollo legal que tiene su justificación y acogida en el artículo 9.º, 2, de la Constitución, que establece que «corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Desarrollo legislativo que debe efectuarse, siguiendo los propios preceptos constitucionales, a través de la aplicación de los

artículos 53 y 81, que establecen que «sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades», «reconocidos en el capítulo II del presente título» (artículo 53, 1) y que «son Leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (artículo 81, 1).

Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28, 1, de la Constitución mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley orgánica de Libertad Sindical.

La Ley orgánica pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103, 3, de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella.

No se ocupa el proyecto de Ley de desarrollar el derecho a la libre sindicación de los empresarios por entender que basta a ese respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28,1, de la Constitución española, constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril.

El título I, bajo el epígrafe «De la libertad sindical», regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley.

Se fija el ámbito subjetivo de la Ley, incluyendo a todos los trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas. Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo; excepción que se sigue en función de la literalidad del artículo 28, 1, y el artículo 127, 1, de la Constitución. Se remite a una norma específica la regulación del derecho de las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil.

El artículo 2.º fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores en términos que la Ley utiliza como sinónimos. En este precepto se recoge exhaustivamente la doctrina internacional más progresista sobre contenido, independencia y libertad de actuación de los sindicatos.

El título II, bajo el epígrafe de «Del régimen jurídico sindical», regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades.

Se regula el procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones y el control jurisdiccional de una posible no conformidad a derecho de los Estatutos. Los requisitos formales son mínimos y aceptados internacionalmente; el único control administrativo es el puramente formal y el de depósito estatutario a efectos de publicidad, debiendo engranarse este artículo con la disposición final primera en que la competencia para el depósito de Estatutos de los sindicatos corresponde al IMAC o a los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas que tengan atribuida esta competencia.

Asimismo se regula el régimen de responsabilidades de los sindicatos, declarándose la inembargabilidad de las cuotas sindicales.

El título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.

Los artículos 6.º y 7.º delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: el 10 por 100 a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la

referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6.º y 7.º de la Ley, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.

El artículo 6.º, 3, recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7.º, 9.º, 2, y el 129 de la Constitución.

El título IV, bajo el epígrafe «De la acción sindical», viene a recoger con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal.

Interesa destacar sobre todo el contenido del artículo 11, que introduce con rango de Ley orgánica en nuestro país lo que se ha dado en llamar «canon de negociación»; en principio se podría pensar que esta materia debía regularse sistemáticamente en el título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la remisión específica que se efectúa a la negociación colectiva; sin embargo, teniendo en cuenta la específica finalidad sindical del concepto, no parece dudoso que la introducción de esta medida normativa afecte al contenido del artículo 28, 1, de la Constitución, y es, por tanto, materia de Ley orgánica. La constitucionalidad del precepto, frecuente en los ordenamientos occidentales, no es dudosa en cuanto desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución, en la medida que su objetivo es fortalecer el movimiento sindical y, por tanto, es concordante con el artículo 9.º, 2, de la Constitución, sin que pueda sostenerse seriamente que la adopción de esta medida, por otra parte no imperativa y que en todo caso ha de ser resultado de una negociación libre y voluntaria, afecte o pueda afectar al contenido esencial de otros derechos fundamentales o cívicos reconocidos en la Constitución, puesto que, en todo caso, se exige voluntariedad de los trabajadores.

El título V, bajo el epígrafe «De la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales», regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley.

Previa la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario o de Administraciones públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consiste en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquél; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales.

La disposición adicional primera recoge en dos puntos aspectos complementarios al título III de la Ley, pero que por razones sistemáticas no deben figurar en el articulado propiamente dicho.

El punto 1 fija el período de cómputo de los resultados electorales que deban ser considerados a efectos de precisar los mínimos de representatividad y audiencia sindical recogidos en los artículos 6.º, 2, y 7.º, 1, de la Ley. Con ello se trata de cubrir el vacío legal actualmente existente respecto a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores y que ha producido notorias dificultades en el proceso electoral de los años 1981 y 1982. En la determinación imperativa de un período corto (tres meses), de una parte, se ha tendido a establecer una racionalidad en el proceso que acercase lo más posible los resultados globales al período de proyección de la representatividad que ha de surgir de esos resultados, y de otra parte, se ha tenido en cuenta que, en la práctica, el 90 por 100 de los procesos electorales se concentran en un período de tres meses (así ocurrió en 1982), especialmente cuando la elección de representantes en los centros de trabajo se conecta con la representatividad de los sindicatos. Esta decisión va acompañada de una

liberalización en la convocatoria concreta de cada período, que habría de tomarse en el órgano representativo del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación –IMAC– (Consejo Superior) o, en su caso, en cualquier otro organismo en que estén representados los sindicatos para estos fines.

El punto 2 habilita al Gobierno para el desarrollo de la participación institucional de los sindicatos, haciéndose una referencia expresa a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, que quedará derogada en parte por la entrada en vigor de la presente Ley orgánica, pero que conserva su vigencia respecto a la participación institucional de las organizaciones empresariales. En este mismo punto se fija una duración mínima de cuatro años en el reconocimiento de la capacidad representativa de sindicatos y organizaciones empresariales que la tengan reconocida, cubriéndose así otro importante vacío legal y en términos concordantes con la ampliación de los mandatos representativos de los Comités de Empresa y delegados de personal que se recoge en la disposición adicional segunda, y en el proyecto de Ley de reforma del título II del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional segunda recoge en el punto 1 la duración del mandato representativo de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, fijándola en cuatro años. Este precepto modifica, en tal sentido, el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y es concordante con el proyecto de Ley de reforma de su título II, por cuya razón, podría parecer superfluo; sin embargo, es necesario introducirlo no ya tanto por el Estatuto de los Trabajadores, sino porque con esa sola norma no se cubre el período de duración de mandato de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo de las Administraciones públicas, siendo ésta la razón, asimismo, por la que en el punto 2 de esta disposición adicional, se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean precisas en materia electoral, puesto que el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo no cubren la regulación del proceso electoral en los centros de trabajo administrativos y que es preciso establecer. Conviene recordar que la sustantividad de esta representación (órganos representativos, funciones de los representantes, garantías, etcétera) no están contenidos en esta Ley, por entenderse que es materia del Estatuto de la Función Pública a tenor del artículo 103 de la Constitución.

La disposición final primera establece la convalidación de la personalidad jurídica de los actuales sindicatos, así como la continuidad del IMAC como Oficina Pública de Registro y Depósito de Estatutos.

LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL

TÍTULO I

De la libertad sindical

Artículo primero.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Artículo segundo.

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo tercero.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º, 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

TÍTULO II

Del régimen jurídico sindical

Artículo cuarto.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autentificada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

Artículo quinto.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

TÍTULO III

De la representatividad sindical

Artículo sexto.

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Artículo séptimo.

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

TÍTULO IV

De la acción sindical

Artículo octavo.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un

tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo noveno.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo diez.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo once.

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

TÍTULO V

De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales

Artículo doce.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo trece.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo catorce.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Artículo quince.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

1. Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto.

En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo del apartado a) del artículo 6.3 y del artículo 7.1 de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a su capacidad representativa lo previsto en el segundo párrafo del número anterior.

Segunda.

1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.

Tercera.

El personal civil que ejerza el derecho reconocido en el artículo 2.1.d) en unidades, buques y demás establecimientos militares deberá tener en cuenta y respetar el principio de neutralidad política y sindical de los miembros de las Fuerzas Armadas y ajustarse a las normas sobre actividad sindical de los empleados públicos.

Cuarta.

Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley.

Quinta.

Los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo

dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4.º de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.º, 4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Segunda.

Los preceptos contenidos en las disposiciones adicionales primera y segunda, en la disposición transitoria y en la disposición final primera no tienen carácter de Ley Orgánica.

Tercera.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 35

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 219, de 13 de septiembre de 1994
Última modificación: 20 de junio de 2015
Referencia: BOE-A-1994-20236

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ha sido reformada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el título II del Estatuto de los Trabajadores se han introducido importantes novedades. Así, se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones jurídicas, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral.

Por todo ello, y en virtud de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que habilita al Gobierno para elaborar un Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, se dicta el presente Real Decreto de aprobación de dicho Reglamento.

El Reglamento contiene tres capítulos claramente diferenciados. El capítulo I sustituye al anterior Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, introduciendo los nuevos elementos que configuran el procedimiento electoral. Asimismo, se mantiene la regulación de los sectores con procedimientos electorales específicos. El capítulo II establece el régimen jurídico de la nueva oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral. Por último, el capítulo III contiene las normas de desarrollo del procedimiento arbitral de impugnación de elecciones sindicales a representantes de los trabajadores en la empresa, creado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 9 de septiembre de 1994,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba, en aplicación de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo , por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Reglamento de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, que se inserta a continuación del presente Real Decreto.

Disposición adicional única. *Estructura de las oficinas públicas de registro.*

La estructura de la oficina pública estatal y de las provinciales, que se regulan en el capítulo II del Reglamento aprobado por el presente Real Decreto será la establecida en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

Disposición transitoria primera. *Exposición de las actas de elecciones sindicales.*

Las actas de elecciones sindicales que no hubieran sido examinadas y valoradas por las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales a la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores , la Ley de Procedimiento Laboral y la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social , serán expuestas públicamente y se remitirá copia de dichas actas a cada uno de los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores que hubiesen presentado candidaturas, con acuse de recibo, así como a aquellos sindicatos que lo soliciten, para que dentro de los plazos legales puedan ser impugnadas a través del procedimiento establecido en el Reglamento aprobado por este Real Decreto, aun cuando no se hubiera hecho la oportuna reclamación ante la mesa electoral.

Disposición transitoria segunda. *Revisión de actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral.*

1. Hasta que no haya transcurrido el período previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, y los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de servicios, remitirán a la oficina pública estatal relación de las actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral, celebrado entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de 1990, cuyo cómputo no proceda al haber decaído el mandato electoral por haberse celebrado nuevas elecciones, expresando en aquella relación el número del acta, la empresa o centro de trabajo y el número de representantes que hubiera obtenido cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores.

2. Igualmente, durante el mismo período, se autoriza en las Comunidades Autónomas que no hayan recibido los correspondientes traspasos en esta materia a utilizar, indistintamente, los modelos que figuran en el anexo del Reglamento, que ahora se aprueba, o los que figuraban en la Orden del 31 de julio de 1990, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto de 1990.

3. La comunicación de los calendarios electorales correspondientes al período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, deberá presentarse en la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario o ante el órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios.

Disposición transitoria tercera. *Concurrencia de promotores o de calendarios electorales.*

1. En caso de concurrencia de promotores durante el período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se estará a lo dispuesto en el apartado 2, tercer párrafo de dicha disposición que contempla la prevalencia del calendario y su posterior preaviso, salvo en aquellos supuestos en los que los trabajadores, por acuerdo mayoritario, hubiesen optado por promover las elecciones en fechas distintas al período de tiempo establecido en el calendario electoral.

2. Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el período de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral harán constar el calendario de referencia en el cual se enmarca dicha promoción.

3. Los sindicatos más representativos que acuerden un calendario electoral deberán comunicarlo a la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario. La oficina pública dará traslado a aquellas otras oficinas que se vean afectadas por el calendario electoral.

4. En caso de concurrencia de calendarios electorales que fijen distintos períodos de celebración de elecciones para los mismos ámbitos territoriales y/o sectoriales, la oficina pública requerirá a los sindicatos que hayan comunicado a los respectivos calendarios al objeto de que determinen cuál de los mismos tiene validez. En caso de no producirse acuerdo o contestación al requerimiento en un plazo de tres días, la oficina pública considerará válido a todos los efectos el primer calendario comunicado, siempre que concurran en él los requisitos establecidos en el apartado 2 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto y, expresamente, el Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, la Orden de 9 de diciembre de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que desarrolla el anterior Real Decreto, en lo que se refiere a la tramitación de escritos relativos a las actas de elecciones sindicales y la Orden de 31 de julio de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la que se da publicidad a los modelos de actas que han de utilizarse en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias en aplicación de este Real Decreto y del Reglamento que el mismo aprueba y para proceder a la modificación de los modelos que figuran como anexo del Reglamento.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

CAPITULO I

De la relación de representantes de los trabajadores

Sección 1.ª Proceso electoral

Artículo 1. *Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.*

1. La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrá efectuarse en los siguientes casos:

a) Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores .

b) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente.

c) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

d) A partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de que, por haberse así pactado, conforme al artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso éste será el período mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones.

2. Podrán celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores. El mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes.

Artículo 2. *Iniciación de la promoción de elecciones.*

1. Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del anexo.

2. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los trabajadores del centro de trabajo deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en la que conste la plantilla del centro de trabajo, número de convocados, número de asistentes y el resultado de la votación, que se adjuntará a la comunicación de promoción de elecciones.

Si la promoción de elecciones se efectuara por trabajadores de diversos centros de trabajo para la constitución de un Comité de Empresa conjunto, según lo previsto en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo mayoritario se acreditará mediante un acta de la reunión, en la que consten los datos consignados en el párrafo anterior, por cada centro de trabajo de menos de 50 trabajadores que vaya a constituir dicho Comité de Empresa conjunto.

En ambos casos, las reuniones se celebrarán observándose los requisitos establecidos en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando se dé el supuesto contemplado en el artículo 67.2, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, a la comunicación de la promoción de elecciones se acompañará escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, identificando con claridad la empresa o centro de trabajo y el domicilio de la misma.

Copia de dicho escrito se trasladará a los sindicatos que hubieran promovido con anterioridad el proceso electoral.

4. En el caso de que se promueva la celebración de elecciones de manera generalizada, prevista en el párrafo tercero del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 por 100 de los representantes elegidos en los ámbitos en que se lleve a efecto la promoción, lo comunicarán a la oficina pública, o a la que corresponda de la Comunidad Autónoma que haya recibido los correspondientes traspasos de servicios, remitiendo la oficina pública que reciba la promoción dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada

una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.

5. En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una misma empresa o centro de trabajo se actuará conforme a lo regulado en el párrafo tercero del artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Acceso a los registros de las Administraciones Públicas.*

Al objeto de hacer efectivo el derecho de acceso a los registros de las Administraciones Públicas que permita realizar la promoción electoral en un determinado ámbito territorial o funcional, se establece el siguiente procedimiento: Los sindicatos con legitimación para promover elecciones conforme a los artículos 67.1 del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán solicitar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social datos relativos al nombre de la empresa o razón social, domicilio (incluido en su caso el código postal), clasificación nacional de actividades económicas (CNAE), código de cuenta de cotización y número de trabajadores de la misma. Los datos expresados en el párrafo anterior serán facilitados según deseen las organizaciones sindicales interesadas en soporte documental, ya sea informático, telemático o papel, y se solicitarán a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando estén referidas a empresas y centros de trabajo de ámbito exclusivamente provincial o local, y a los servicios centrales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando se soliciten datos de empresa de ámbito estatal, o estén referidas a diversas provincias.

Artículo 4. *Validez de la promoción de elecciones.*

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 1 y 2 del presente Reglamento para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

2. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública, no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

Artículo 5. *Constitución y funciones de las mesas electorales.*

1. Se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único.

2. Las mesas electorales, cuya composición y facultades se establecen el artículo 73 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, iniciarán el proceso electoral a partir del momento de su constitución, que será el determinado por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, levantando acta de la misma conforme al modelo número 3 del anexo a este Reglamento.

3. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa electoral o mesas electorales de colegio son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente.

4. Las mesas electorales fijarán la fecha de la votación, que se comunicará a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a su disposición locales y medios que permitan su normal desarrollo, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales, dentro de la jornada laboral ordinaria, previendo las situaciones de aquellos que trabajen a turnos o en jornadas especiales.

5. Sólo por causa de fuerza mayor podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo, bajo la responsabilidad de la mesa electoral o mesa de colegio, en su caso.

6. El derecho a votar se acreditará por la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa electoral y por la justificación de la identidad del elector.

Una vez acreditada la identidad del elector y su inclusión en la lista de electores, aquél entregará la papeleta, introducida en un sobre de los que estarán disponibles con iguales características de tamaño, color, impresión y calidad de papel, al Presidente de la mesa electoral, quien la depositará en la urna.

7. Las mesas electorales de colegio estarán formadas por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en su colegio, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad del mismo colegio. Este último actuará como Secretario.

Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales de cada colegio serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad, en su respectivo colegio. Asumirán las Secretarías de las mesas los Vocales de menor edad.

8. Se designarán suplentes en las mesas electorales de colegio a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o edad en el mismo colegio.

9. Las mesas electorales se constituirán en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, conforme al modelo número 4 del anexo a este Reglamento. Serán las encargadas de presidir la votación y de realizar el escrutinio respectivo, debiendo reflejar el resultado del mismo en los modelos 5 y 6 del anexo a este Reglamento, según proceda.

Todas las mesas electorales del centro de trabajo, en reunión conjunta, efectuarán el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas debiendo cumplimentar a estos efectos el modelo 7 del anexo a este Reglamento. En el caso de una sola mesa, se cumplimentará el modelo 5 o el 7, según corresponda.

10. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, en los que se elige un solo delegado de personal, las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral serán resueltas conforme a lo previsto en el artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Cuando se trate de elecciones a Comités de Empresa las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral, al amparo del artículo 73.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán resueltas por la mesa o mesas electorales en el plazo de veinticuatro horas.

12. Las mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos.

13. El Presidente de la mesa electoral extenderá, a petición de los Interventores acreditados en la misma, un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de lo contemplado en el artículo 75.5 del Estatuto de los Trabajadores, ajustándose al modelo 9 del anexo a este Reglamento.

El Presidente podrá remitir a la oficina pública a través de fax u otro tipo de reproducción telemática el acta de escrutinio, sin perjuicio del envío del original del acta y los demás documentos a que se refiere el artículo 75.6 del Estatuto de los Trabajadores.

14. Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución les otorgue, que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la oficina pública. En estos casos, el acta de constitución de la mesa electoral central se remitirá junto con el acta global de escrutinio a la oficina pública.

Artículo 6. *Censo laboral.*

1. El censo laboral se ajustará al modelo número 2 del anexo a este Reglamento.

2. En las elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de dicha comunicación a los trabajadores que deberán constituir la mesa y en el mismo término remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, con indicación de los trabajadores que reúnen los requisitos de edad y

antigüedad, en los términos del artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, precisos para ostentar la condición de electores y elegibles.

La mesa electoral hará público, entre los trabajadores, el censo laboral con indicación de quiénes son electores y elegibles de acuerdo con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se considerará a efectos de la votación como lista de electores.

Cuando se trate de elecciones para Comités de Empresa, la lista de electores y elegibles se hará pública en los tablones de anuncios durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

3. Cuando se trate de empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, en el censo laboral se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, categoría o grupo profesional y antigüedad en la empresa de todos los trabajadores, distribuyéndose en un colegio de técnicos y administrativos y otro de especialistas y no cualificados, y un tercer colegio, si así se hubiese pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La empresa igualmente, facilitará en el listado del censo laboral la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección.

5. A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles.

Artículo 7. *Mesa electoral itinerante.*

1. En aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

2. El mismo sistema podrá utilizarse en los supuestos de agrupamiento de centros de trabajo de menos de 50 trabajadores previstos en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La mesa electoral, dada la naturaleza del sistema de votación contemplado en este artículo, velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

Artículo 8. *Candidaturas.*

1. La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo número 8 del anexo a este Reglamento y junto a cada candidato se indicará el orden en que se habrá de votar aquélla. La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la mesa electoral.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura.

2. Cuando el número de candidatos para Delegados de Personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

3. Las candidaturas a miembros de Comité de Empresa deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de Comité de Empresa antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura, aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

4. Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.

Esta limitación no se aplicará a las empresas que tengan hasta 30 trabajadores.

Artículo 9. *Elección para representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.*

1. En las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten.

2. En las elecciones a miembros de Comité de Empresa en cada lista de candidatos deberán figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten.

3. Cuando en la distribución proporcional de representantes en un Comité de Empresa a alguno de los colegios electorales le correspondiera un cociente inferior al 0,5 se constituirá colegio único, en el que todos los electores del centro de trabajo tendrán derecho a sufragio activo y pasivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

El cómputo de los trabajadores fijos y no fijos previstos en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores se tomará igualmente en consideración a efectos de determinar la superación del mínimo de 50 trabajadores para la elección de un Comité de Empresa y de 6 trabajadores para la elección de un Delegado de Personal en los términos del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes.

Artículo 10. *Votación por correo.*

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrara en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

Esta comunicación habrá de deducirla a partir del día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

2. La comunicación habrá de realizarse a través de las oficinas de Correos siempre que se presente en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante.

3. Comprobado por la mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducida la del voto.

4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará, y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al

Presidente que procederá a su apertura, e identificado el elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

6. No obstante lo expuesto, si el trabajador que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

Artículo 11. *Publicación del acta de escrutinio.*

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la redacción del acta de escrutinio.

Artículo 12. *Atribución de resultados.*

1. Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa aquellas listas que tengan como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

A efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista en el Comité de Empresa no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

2. Los resultados electorales se atribuirán del siguiente modo:

a) Al sindicato cuando haya presentado candidatos con la denominación legal o siglas.

b) Al grupo de trabajadores, cuando la presentación de candidaturas se ha hecho por éstos de conformidad con el artículo 69.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados.

d) Al apartado de «no consta», cuando persista la falta de precisión de quién sea el presentador de candidatos, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales, o bien individualmente, o en coalición con otras siglas reconocidas.

No obstante, las anomalías de aquellas actas que contengan defectos señalados en el párrafo d) de este apartado, se comunicarán a la mesa electoral para su subsanación, la cual deberá efectuarlo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su comunicación, ya que, en caso contrario, los resultados de tales actas se atribuirán a quienes correspondan, reflejándose en el apartado de «no consta» los relativos a las causantes de los defectos o anomalías advertidas.

3. El cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

4. Cuando en un sindicato se produzca la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción de la personalidad jurídica de éstos, subrogándose aquél en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integran serán atribuidos al que acepta la integración.

5. Cuando una organización sindical se afilie a otra de ámbito superior se vincularán todos resultados electorales anteriores a los de la federación o confederación a la que se haya afiliado. Igualmente cuando una organización sindical se desvincule de otra de ámbito superior dejarán de computarse en ésta última los resultados electorales correspondientes a la organización que se separa.

Artículo 13. *Adecuación de la representatividad en caso de aumento o disminución de la plantilla.*

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.

El mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda del Convenio Colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 14. *Sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato.*

Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.

Sección 2.ª Sectores con procesos electorales especiales

Artículo 15. *Unidad de flota en la marina mercante.*

Dadas las características de la actividad de trabajo en el mar y a los únicos efectos de elecciones para la constitución de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se considera la flota como la única unidad electoral, con independencia del número de buques y su registro de matrícula, salvo que la empresa contase con buques de 50 o más trabajadores, en cuyo caso, en estos últimos, se elegirá a su propio Comité de Buque, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose con el resto de los buques una sola unidad electoral, conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Reglamento.

Artículo 16. *Elecciones para Delegados de Personal en la marina mercante.*

1. Las elecciones para Delegados de Personal en empresas de 10 a 49 trabajadores se efectuarán conforme al procedimiento establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores , sin perjuicio de lo establecido en el artículo 62.1 de dicho Estatuto.

2. Se constituirá una mesa electoral central en el domicilio de la empresa, formada por un Presidente y dos Vocales, designándose éstos y los suplentes de conformidad con lo previsto en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros de esta mesa electoral deberán estar residiendo durante todo el período electoral en el municipio del domicilio social de la empresa.

3. Con la finalidad de facilitar la votación de los trabajadores embarcados, en cada buque, se constituirá una mesa auxiliar, formada con los mismos criterios que la mesa central.

Las mesas auxiliares levantarán acta de escrutinio y remitirán ésta a la mesa central, junto con las papeletas impugnadas, por el medio más rápido posible.

La mesa central, una vez recibidas todas las actas de escrutinio de las mesas auxiliares, en el día hábil siguiente, levantará el acta global del escrutinio.

4. El requisito de la firma de los candidatos a que hace referencia el artículo 8.1 de este Reglamento, podrá ser sustituido por un telegrama o télex enviado por conducto del Capitán a todos los buques.

Artículo 17. *Comité de Flota de la marina mercante.*

1. El Comité de Flota es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que prestan servicios en los buques de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 15 respecto al Comité de Buque.

El número de miembros se determinará de acuerdo con la escala prevista en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, ateniéndose todo el proceso electoral a lo previsto en dicha Ley con las peculiaridades reguladas en este Reglamento.

2. En cuanto al censo de electores y elegibles se estará a lo dispuesto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el domicilio social de la empresa se constituirá una sola mesa central del proceso electoral, con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último de Secretario, designados todos ellos entre el personal desembarcado por vacaciones.

En cada buque, y para los trabajadores embarcados, se constituirá una mesa auxiliar con dos urnas, una para técnicos y administrativos, y otra para especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en el buque, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad en el mismo, actuando este último como Secretario. Los suplentes de la mesa central y de las mesas auxiliares se designarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las actas de escrutinio de las mesas auxiliares de cada buque se remitirán por el medio más rápido posible a la mesa central, la cual efectuará el cómputo global y realizará la atribución de resultados en el Comité de Flota.

5. El Comité de Flota tendrá las mismas competencias que los Comités de Empresa regulados en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Clases de flota pesquera.*

1. Dadas las peculiaridades de este sector, y a efectos electorales, se distinguen tres tipos de flota.

a) Flota de altura y gran altura: Formada principalmente por los buques congeladores, cuyo régimen electoral será el previsto para la marina mercante.

b) Flota de media altura: Que es aquella en la que se precisa una media de veintiún días de embarque.

c) Flota de bajura: Que es la que comprende los embarques de uno a siete días.

2. La flota de media altura y bajura se regirá en cuanto al procedimiento electoral por lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 19. *Elecciones para Delegados de Personal en la flota pesquera.*

1. Las elecciones para Delegados de Personal de los trabajadores, que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, se celebrarán en el puerto base, o en el puerto en que los buques operen de forma habitual.

Los trabajadores que presten sus servicios en actividades auxiliares de los barcos en puerto, cuando por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral conjuntamente con los que presten servicios en los buques pesqueros.

2. La mesa electoral de cada empresa estará constituida por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad, respectivamente.

3. El período de votación durará treinta días naturales, y la mesa electoral se reunirá cuantas veces sea necesario para controlar las votaciones que se vayan produciendo en este período. A tal efecto, la mesa señalará unos calendarios para la votación de los

trabajadores de los diversos buques, con criterios de flexibilidad, teniendo en cuenta las dificultades que se producen de arribada a puerto, por las inclemencias del tiempo, sin que en ningún caso transcurra un plazo superior a siete días después de la arribada. De cada votación, la mesa electoral levantará un acta parcial de escrutinio. Al finalizar la votación del último de los barcos de la flota, la mesa electoral levantará acta global de escrutinio, de acuerdo con los resultados recogidos en las actas parciales.

Artículo 20. *Comité de Flota Pesquera en media altura y bajura.*

1. El Comité de Flota Pesquera es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, aplicándose las reglas previstas en el artículo 15 respecto de los buques de más de 50 trabajadores.

Aquellos trabajadores que presten servicios auxiliares en puerto a los buques de una misma empresa pesquera, y que por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral junto con los que prestan sus servicios a bordo.

La elección del Comité de Flota se regirá por el procedimiento establecido para los Comités de Empresa en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas en este Reglamento.

2. El número de miembros del Comité de Flota se determinará de acuerdo con la escala establecida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En los locales de cada empresa se constituirá una sola mesa electoral con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad y edad, respectivamente.

La mesa electoral podrá tener carácter itinerante si así lo deciden los miembros de la misma o lo solicitan los promotores de las elecciones rigiéndose a tal efecto por lo dispuesto en el artículo 7 de este Reglamento.

4. El período de votación durará treinta días naturales y se regirá por los mismos criterios establecidos en el apartado 3 del artículo anterior.

CAPITULO II

De la oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral

Artículo 21. *Régimen jurídico.*

1. La oficina pública de registro, depósito y publicidad dependiente de la autoridad laboral se ajustará a lo dispuesto en las leyes y en el presente Reglamento.

2. Será competente aquella oficina pública cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral correspondiente a las funciones a ejercer.

Artículo 22. *Oficina pública estatal.*

1. A la oficina pública estatal la corresponderán las funciones siguientes:

a) Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad, en el caso de que dichos acuerdos superen el ámbito provincial. En aquellas Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, la oficina estatal recibirá la comunicación de aquellos acuerdos cuyo ámbito exceda del correspondiente a la Comunidad Autónoma.

b) Recibir, al menos mensualmente, de las oficinas públicas provinciales, copias o relación de las actas electorales registradas en dichas oficinas, así como copia auténtica o relación de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento.

c) Recibir mensualmente de las Comunidades Autónomas, cuando hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, en los términos previstos por la disposición adicional octava del Estatuto de los Trabajadores, bien copia de las actas electorales que se hayan registrado, así como copia de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento, bien una relación de las actas en la que conste, como mínimo, el número del acta, nombre de la empresa o centro de trabajo, domicilio, número de trabajadores, número de votos obtenidos por cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores, así como número de representantes obtenidos por los mismos, con el código del sindicato, Convenio Colectivo aplicable y su código y los tres primeros dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas.

d) Expedir certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, remitida por las oficinas competentes conforme al procedimiento previsto en los anteriores apartados.

2. La oficina pública estatal queda adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 23. *Oficinas públicas provinciales.*

1. Existirá una oficina pública en cada provincia de las Comunidades Autónomas, uniprovinciales o pluriprovinciales, que no hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios.

Asimismo, existirá una oficina pública en Ceuta y otra en Melilla.

2. Tales oficinas públicas provinciales quedarán adscritas orgánicamente a las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

Artículo 24. *Oficinas públicas de las Comunidades Autónomas.*

Corresponderá a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios la organización en su respectivo ámbito territorial de las oficinas públicas u órganos correspondientes que asuman sus funciones.

Artículo 25. *Funciones de las oficinas públicas.*

Son funciones de las oficinas públicas previstas en los artículos 23 y 24, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las reguladas en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores y las siguientes:

a) Recibir la comunicación de los promotores de su propósito de celebrar elecciones en la empresa.

b) Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad.

c) Exponer públicamente los preavisos presentados y los calendarios electorales, dentro del siguiente día hábil a su comunicación.

d) Facilitar copia de los preavisos presentados a los sindicatos que así lo soliciten a través de las personas acreditadas por los mismos para recoger documentación electoral. La entrega se hará dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

e) Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.

La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiéndose adaptar la comunicación al modelo número 7 del anexo a este Reglamento.

f) Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los Delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado

elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

g) Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de constitución de la mesa o mesas electorales, por cualquiera de los medios previstos en derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio.

h) Reclamar a la mesa electoral la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, a instancia de los representantes sindicales acreditados ante la oficina pública y previa exhibición del certificado de la mesa que pruebe que se han celebrado elecciones sindicales, cuando hayan transcurrido los plazos previstos en este Reglamento y no se haya efectuado el depósito del acta.

i) Proceder a la publicación de una copia del acta de escrutinio en los tablones de anuncios en el inmediato día hábil a su presentación.

j) Entregar copia del acta de escrutinio a los sindicatos que así se lo soliciten.

k) Dar traslado a la empresa de la presentación del acta de escrutinio correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

l) Mantener el depósito de las papeletas de votos nulos o impugnados hasta cumplirse los plazos de impugnación.

ll) Registrar o denegar el registro de las actas electorales en los términos legalmente previstos.

m) Expedir copias auténticas de las actas electorales.

n) Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.

ñ) Dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento arbitral a los árbitros por turno correlativo, así como de una copia del expediente electoral administrativo en el día hábil posterior a su recepción.

o) Recibir la notificación del laudo arbitral.

p) Cualesquiera otras que se le atribuyan mediante norma de rango legal o reglamentario.

Artículo 26. *Registro de las actas electorales.*

1. La oficina pública, transcurridos los diez días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios, procederá o no al registro de las actas electorales.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando concurran algunas de las siguientes circunstancias:

a) Actas que no vayan extendidas en los modelos oficiales.

b) Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública.

c) Falta de firma del Presidente de la mesa electoral.

d) Actas en las que se omita alguno de los datos de los modelos oficiales, que impida el cómputo electoral. En el caso de Comunidades Autónomas que no hayan recibido el correspondiente traspaso de servicios, se entenderá que impide el cómputo electoral la omisión de alguno de los datos de los modelos 3, 4, 5, 6 y 7 del Anexo a este Reglamento.

e) Actas ilegibles que impidan el cómputo electoral.

2. Excepto en el supuesto contemplado en el párrafo b) del apartado anterior, la oficina pública requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de candidaturas.

Entre tanto se efectúa la subsanación requerida y se procede, en su caso, al posterior registro del acta, los representantes elegidos conservarán a todos los efectos las garantías previstas en la ley.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y al Presidente de la mesa.

3. En el caso de que la denegación del registro se deba a la falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámites a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y a la empresa.

4. La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, a través de la modalidad procesal correspondiente.

Artículo 27. *Relaciones entre Oficinas Públicas.*

1. Las relaciones entre las oficinas públicas dependientes de la Administración General del Estado y las oficinas públicas u órganos correspondientes dependientes de Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios en esta materia, se regirán por el principio de cooperación y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre , del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las oficinas públicas u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas deberán remitir, al menos mensualmente a la oficina pública estatal, copia o relación de las actas de procesos electorales en los términos contemplados en el párrafo c) del artículo 22.1, a los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal previsto en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

De las reclamaciones en materia electoral

Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de los trabajadores en las empresas

Artículo 28. *Impugnaciones electorales.*

Las impugnaciones en materia electoral, de delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, se tramitarán conforme al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, con las normas de desarrollo reglamentario que concreta el presente Reglamento.

Las reclamaciones por denegación del registro de actas electorales se plantearán directamente ante la jurisdicción del orden social.

Artículo 29. *Legitimación y causas de impugnación.*

1. Están legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral, por el procedimiento arbitral legalmente establecido, todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

2. Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnar la misma, así como las decisiones que adopte la mesa o cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas que concreta el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.

b) Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.

c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.

d) Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Artículo 30. *Reclamación previa ante la mesa.*

1. Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

2. La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso de que la mesa electoral no hubiera resuelto la reclamación dentro de los plazos establecidos en el número anterior, se entenderá que se trata de un acto presunto de carácter desestimatorio, a efectos de iniciar el procedimiento arbitral.

Sección 2.ª Designación de árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos

Artículo 31. *Designación de los árbitros.*

1. Serán designados los árbitros conforme se establece en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas de desarrollo del presente Reglamento, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

2. Los árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de delegados y miembros de Comité de Empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

3. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los árbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los árbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas según el artículo siguiente, para que las organizaciones sindicales enumeradas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores con que cuente cada sindicato.

Artículo 32. *Número de árbitros por ámbitos geográficos.*

A efectos de un adecuado funcionamiento del procedimiento arbitral, los árbitros elegidos serán dos, como mínimo, en las provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores; tres, en los que tengan más de 200.000 y menos de 600.000, y cinco, en las que rebasen 600.000 trabajadores de población activa.

Artículo 33. *Mandato de los árbitros.*

1. La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

Tal renovación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de este Reglamento.

2. El mandato de los árbitros se extinguirá por cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, por fallecimiento, por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fueron nombrados y por revocación, siempre que, en este último caso, exista acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

Artículo 34. *Dotación de medios.*

La Administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

Artículo 35. *Abstenciones y recusaciones de los árbitros.*

1. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, de acuerdo con el artículo 76.4 del Estatuto de los Trabajadores por las siguientes causas:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. El árbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto sin esperar a que se le recuse.

La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro árbitro de entre la lista correspondiente.

Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un árbitro, éste decidirá motivadamente lo que estime procedente, y, si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el laudo.

Sección 3.ª Procedimiento arbitral

Artículo 36. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública competente por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo, en los términos que se concretan en el artículo 29 del presente Reglamento.

El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones y en su caso a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Artículo 37. *Contenido del escrito de reclamación.*

El escrito impugnatorio de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

a) Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral.

El error en la determinación de la oficina pública competente no obstará para la tramitación del escrito impugnatorio.

b) Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.

c) Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.

d) Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral en relación con el artículo 36 del presente Reglamento, concretando su denominación y domicilio.

e) Hechos motivadores de la reclamación, en relación con los previstos en el artículo 29.2.

f) Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma, dentro del plazo previsto en el artículo 30.1.

g) Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores y del presente Reglamento que lo desarrolla.

h) Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Artículo 38. *Plazos de presentación del escrito impugnatorio.*

1. El escrito de impugnación de un proceso electoral deberá presentarse en la oficina pública competente, en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

2. En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en el centro de trabajo en el que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable.

3. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Artículo 39. *Supuestos de litispendencia e interrupción de los plazos de prescripción.*

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 40. *Tramitación del escrito impugnatorio.*

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubiera presentado un acta electoral para registro, se suspenderá su tramitación.

Artículo 41. *Actuación arbitral.*

1. A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas.

Artículo 42. *Laudo arbitral.*

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el árbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo emitido se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal correspondiente.

Disposición adicional primera. *Legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas.*

En las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Disposición adicional segunda. *Utilización de los modelos reglamentarios.*

1. Los modelos a que se refiere este Reglamento y que se contienen en el anexo son de obligada utilización en el territorio de las Comunidades Autónomas que no hayan recibido traspasos en la materia.

Corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos, la elaboración de sus propios modelos, que deberán recoger, al menos, la información contenida en los que figuran como anexo al presente Reglamento.

2. Las Administraciones Públicas competentes facilitarán los modelos para su cumplimentación.

Disposición adicional tercera. *Centro de trabajo en las Administraciones Públicas.*

En las Administraciones Públicas, conforme a lo que establece la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo.

ANEXO

1. Comunicación de los promotores para la celebración de elecciones.
2/1. Censo de trabajadores fijos o con contrato superior a un año.
2/2. Censo de trabajadores eventuales o con contrato inferior a un año.
3. Acta de constitución de la mesa electoral.
4. Acta de escrutinio de mesa electoral número. . . del colegio. . .
5/1. Acta de escrutinio de delegados de personal.
5/2. Acta de escrutinio de delegados de personal (conclusión).
6/1. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
6/2. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
6/3. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
7/1. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
7/2. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
7/3. Acta global de escrutinios de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
7/3 (anexo). Representantes elegidos en Comités de Empresa.
8. Presentación de candidaturas.
9. Certificación del Presidente de la mesa electoral en la que constan fecha de la votación y resultados.

OBSERVACIONES

1.ª Los modelos irán en formato A.4.
2.ª Los modelos 5.2, 7.3 y anexo al 7.3 tendrán las siguientes características:

a) Formato A.3.
b) Las casillas sombreadas o subrayadas indican que van en recuadro rojo.
c) Irán en papel autocopiativo, como mínimo, en cuatro ejemplares que tendrán los siguientes colores: blanco, para el cómputo del acta; rosa, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; blanco, para la/s mesa/s electoral/es, y amarillo, para la empresa.

[Modelo 1].

MODELO 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, se comunica a la Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o, en su caso, al Órgano competente de la Comunidad Autónoma, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en la empresa (o centro/s de trabajo) que a continuación se indica.

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa .....
Código de Identificación Fiscal ó NIF.....
Nombre comercial.....

(En el caso de celebrarse la elección de acuerdo con lo previsto en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, indíquese en los Datos del Centro de Trabajo los de aquél en que radicará el Comité de Empresa conjunto y márquese con una X el siguiente recuadro) ..... ☐

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre .....
Dirección .....
Municipio..... Código Postal _____
Comarca..... Provincia ..... ☐
Número de trabajadores ..... Número inscripción Seguridad Social _____

DATOS DE LA ELECCIÓN

Número de Preaviso ☐
Mes en el que prevé celebrar la elección ..... ☐
Tipo de elección: T ☐ TOTAL P ☐ PARCIAL
Promotores de la elección.....
.....
Fecha de iniciación del proceso electoral.....
En el caso de que este PREAVISO se haya cursado como PREAVISO GLOBAL, es decir, para la celebración de elecciones en **todos los centros de trabajo** de la empresa en una misma provincia cumpliméntese los 2 epígrafes siguientes y márquese con una X el siguiente recuadro ..... ☐
Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta el preaviso .....
Número de trabajadores afectados por el preaviso .....

..... a ..... de ..... ☐ de 19 .....

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la Organización Sindical .....
(Nombre y 2 apellidos)

....
(DNI) (Firma)

o Grupo de Trabajadores .....
(Nombre y 2 apellidos)

....
(DNI) (Firma

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL

[Modelo 2].

MODELO Nº 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL
TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO SUPERIOR A UN AÑO
(Se incluyen a los fijos discontinuos)

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Antigüedad en la empresa (meses)	Categoría Profesional

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

MODELO 2 -HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL
TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO INFERIOR A UN AÑO

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Duración del Contrato (meses)	Nº de días trabajados	Categoría Profesional

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

[Modelo 3].

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 3
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se procede a constituir la Mesa Electoral prevista en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Promueve/n la resolución de celebrar elecciones ..... y se procede a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asume la Presidencia D ..... (DNI .....) trabajador mas antiguo en la empresa; Vocal D ..... (DNI .....) por ser el elector de más edad; Vocal Secretario D ..... (DNI .....) por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente, D ..... (DNI .....); D ..... (DNI .....) y D ..... (DNI .....), quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Por el Sindicato o Grupo de Trabajadores	Presidente	Vocal	Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

[Modelo 4].

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 4

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL Nº ..... DEL COLEGIO .....

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....
Número total de electores de la mesa ..... Varones ..... Mujeres .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se procede a constituir la Mesa Electoral del Colegio de ..... prevista en el artículo 74.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procede a determinar los integrantes de la mesa electoral número ..... del Colegio de ....., de acuerdo con los datos proporcionados por la Empresa, asume la presidencia Don ..... (DNI .....) trabajador más antiguo en la empresa de los electores asignados a esta mesa, Vocal Don ..... (DNI .....) por ser el elector de más edad, Vocal Secretario Don ..... por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos, respectivamente Don ..... (DNI .....). Don ..... (DNI .....) y Don ..... (DNI .....) quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Presidente Vocal Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

[Modelo 5].

MODELO 5 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE DELEGADOS DE PERSONAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....
Fecha de constitución de la Mesa Electoral .....
Fecha del Acta de Escrutinio .....

CANDIDATOS

Nombre y Apellidos de los Candidatos a Delegados de personal (ordenados alfabéticamente)	DNI	Nº de votos	Denominación legal del Sindicato (o grupo de trabajadores) que lo presenta

RECLAMACIONES

Breve resumen de la/s reclamación/es: .....

Resolución de la Mesa Electoral (1) .....

(1) Sólo en el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elija un solo delegado de personal (artº 74.2 del E.T.)

FIRMAS

(1) Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la empresa (si los hubiere), de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico.

Presidente — Vocal

(Interventores, si los hay) — Secretario — (Representante de la empresa, si lo hay)

(1) Deberá consignarse nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes.

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 5 HOJA 2
ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social .....
Nombre comercial ..... C.I.F. o D.N.I. .....
Domicilio legal .....
Municipio ..... Provincia .....
Actividad económica principal .....

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Dirección .....
..... Municipio .....
Comarca ..... Provincia .....
Teléfono ..... Código postal ..... Actividad económica principal .....
Número inscripción Seguridad Social .....
Pertenece a: Empresa privada 1 ☐ Empresa pública 2 ☐ Administración del Estado 3 ☐
Administración de la S.S. 4 ☐ Administración Autonómica 5 ☐ Administración Local 6 ☐
Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
Ministerio ..... Organismo Autónomo (cuando proceda) .....

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Número .....

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1 .....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2 .....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3 .....
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4 .....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5 .....

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

Como Secretario certifico con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo ..... nombre ..... de la Empresa ..... nombre

Presidente	Secretario	Representante de la Empresa
nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.
firma	firma	firma

MODELO 5 HOJA 2

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso
Número de registro del Acta
Tipo de Acta
Fecha de la votación Día Mes Año

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores

ELECCION			ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
TIPO	CODIGO	AMBITO	VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS: PAPELETAS CUMPLIM	VALIDOS: PAPELETAS BLANCAS	NULOS	
DELEGADOS	0												

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

	CANDIDATURAS (1) (Consignese todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CODIGO	DELEGADOS: PRESENTADOS	DELEGADOS: ELEGIDOS	DELEGADOS: VOTOS
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

	AB	NOMBRE Inicial	1. APELLIDO	2. APELLIDO	D.N.I.	ANTIGUEDAD (MESES)	SEXO	FECHA NACIMIENTO DIA	MES	AÑO	VOTOS	CODIGO	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICION
1													
2													
3													
SUPLENTES													

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta. Hora Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL COMPUTO DEL ACTA

(1) En el caso de elecciones a Delegados de Personal, se asignará una sóla línea a cada sindicato o grupo de trabajadores que haya comparecido en la lista consignando, por tanto, los datos acumulados de cada uno de estos sindicatos o grupos. Por ello, estos sólo podrán figurar una sola vez.

[Modelo 6].

MODELO 6 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA

Colegio Electoral de . . . . . .
Mesa Electoral número . . . . . .

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa . . . . . .
Nombre comercial . . . . . .

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre . . . . . .
Domicilio . . . . . .
Municipio . . . . . Provincia . . . . . .
Número total de electores de la mesa . . . . . Varones . . . . . Mujeres . . . . . .
Representantes elegibles en el Colegio . . . . . .

VOTACIÓN

Fecha de constitución de la Mesa Electoral . . . . . .
Lugar de votación . . . . . .
Fecha de votación (en letra) . . . . . .
Composición de la Mesa Electoral: (1)
Presidente: D. . . . . (DNI . . . . .)
Vocal: D. . . . . (DNI . . . . .)
Interventores: D. . . . . (DNI . . . . .)
. . . . . .
Representante de la Empresa (si lo hubiere): D. . . . . (DNI . . . . .)
Secretario: D. . . . . (DNI . . . . .)

Realizada la votación, se procedió públicamente por la Mesa Electoral al recuento de los votos, mediante la lectura de las papeletas en alta voz por el Presidente, dando el siguiente resultado:

Número de votantes: . . . . . Varones . . . . . Mujeres . . . . . .

DISTRIBUCIÓN DE LOS VOTOS:

Papeletas válidas { Cumplimentadas . . . . . / Blancas . . . . . .
Papeletas nulas . . . . . .
TOTAL PAPELETAS LEÍDAS . . . . . .

(1) Deberá consignarse el DNI

MODELO 6 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACION)

Nombre de la Empresa .....

Lista presentada por .....

Nombre y apellidos de los candidatos a miembros del Comité de Empresa

1	20 .....
2	21 .....
3	22 .....
4	23 .....
5	24 .....
6	25 .....
7	26 .....
8	27 .....
9	28 .....
10	29 .....
11	30 .....
12	31 .....
13	32 .....
14	33 .....
15	34 .....
16	35 .....
17	36 .....
18	37 .....
19	38 .....

Lista presentada por .....

1	20 .....
2	21 .....
3	22 .....
4	23 .....
5	24 .....
6	25 .....
7	26 .....
8	27 .....
9	28 .....
10	29 .....
11	30 .....
12	31 .....
13	32 .....
14	33 .....
15	34 .....
16	35 .....
17	36 .....
18	37 .....
19	38 .....

MODELO 8 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONCLUSION)

Nombre de la Empresa .....

VOTOS OBTENIDOS POR CADA LISTA

LISTA	N.º DE VOTOS

RECLAMACIONES

En el transcurso del acto electoral, se produjeron las siguientes incidencias y/o protestas:

.....

.....

.....

.....

Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el Vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la Empresa (si los hubiere) de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico,

(1) **Presidente** (1) **Vocal**

(Interventores, si los hay) **(Representante de la Empresa, si lo hubiere)**

(1) **Secretario**

(1) Debera consignarse el DNI

[Modelo 7].

MODELO 7 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa ..... CIF .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se reunen las diversas Mesas Electorales una vez levantadas las respectivas actas parciales, a fin de determinar los resultados globales de las elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa, en el Centro de Trabajo arriba indicado, celebradas el mismo día.

Dicho acto está presidido por los distintos Presidentes de las Mesas Electorales, asistiendo los Vocales y Secretarios de las mismas, junto con los Interventores y representantes de la empresa (si los hubiere) que se relacionan a continuación.

COMPOSICIÓN DE LAS MESAS ELECTORALES
Por el Colegio electoral de Técnicos y Administrativos:

Mesa número 1

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 2

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

MODELO 7 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACIÓN)

Mesa número 3

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Por el Colegio de Especialistas y No Cualificados:

Mesa número 1

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 2

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 3

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Reclamaciones y protestas habidas, en su caso:

.....
.....
.....
.....

(1) Lo que se acredita por la presente que firman los Presidentes de las Mesas con los Vocales integrantes de las mismas, Interventores y Representantes de la Empresa (si los hubiere), de la que nosotros, como Secretarios, certificamos.

Presidente

Vocales

(Interventores si los hay)

(Representantes de la Empresa, si los hubiera)

Secretarios

(1) Deberá consignarse el nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes

MODELO 7 HOJA 3

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso

Número de registro del Acta

Tipo de Acta

Fecha de la votación Día Mes Año

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores

ELECCION			ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
TIPO	CODIGO	AMBITO	VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS: PAPELETAS CUMPLIM.	VALIDOS: PAPELETAS BLANCAS	NULOS	
Colegio 1 (Técnicos y Administrativos)	1												
Colegio 2 (Especialistas y no cualif.)	2												
Colegio 3 (Cuando proceda)	3												

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

CANDIDATURAS (Consignense todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CODIGO	COMITE DE EMPRESA								
		COLEGIO 1 TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS			COLEGIO 2 ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS			COLEGIO 3 CUANDO PROCEDA		
		PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR EL ANEXO/S A ESTA HOJA

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta Hora Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 7 HOJA 3
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO PARA MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social .....
Nombre comercial ..... C.I.F. .....
Domicilio legal .....
Municipio ..... Provincia .....
Actividad económica principal .....
.....

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Dirección .....
..... Municipio .....
Comarca ..... Provincia .....
Teléfono ..... Código postal ..... Actividad económica principal .....
.....
Número inscripción Seguridad Social .....

Pertenece a: Empresa privada 1 ☐ Empresa pública 2 ☐ Administración del Estado 3 ☐
Administración de la S.S. 4 ☐ Administración Autonómica 5 ☐ Administración Local 6 ☐

Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
Ministerio ..... Organismo Autónomo (cuando proceda) .....

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Número .....

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1 .....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2 .....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3 .....
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4 .....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5 .....

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo ..... (nombre) de la Empresa ..... (nombre)

Presidente/s	Secretario/s	Representante de la Empresa
.....	.....	.....
nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I. .....
.....	.....	.....
nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I. ..... firma	.....
.....	.....	firma .....
nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I ..... firma	

ANEXO AL MODELO 7 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

Número de registro del Acta [ ] [ ] Tipo de Acta [ ]

Nombre del centro de trabajo .....

Domicilio del centro de trabajo ..... Provincia .....

Fecha Día Mes Año

	A/B	NOMBRE	1. APELLIDO	2. APELLIDO	D.N.I.	ANTIGUEDAD (MESES)	SEXO	FECHA NACIMIENTO DIA	MES	AÑO	COLEGIO	CODIGO	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICIÓN
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													
32													
33													
34													
35													
36													
37													
38													

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y S. S.

[Modelo 8].

MODELO 8

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

CANDIDATURA PRESENTADA POR EL SINDICATO O GRUPO DE TRABAJADORES .....

PARA ELECCIONES A DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA DE .. nombre del centro de trabajo o empresa

Colegio .....

RELACIÓN DE CANDIDATOS

Nº de orden	NOMBRE	1er APELLIDO	2º APELLIDO	D.N.I.	ANTIGÜEDAD (meses)	SEXO	FECHA NACIMIENTO (Día/Mes/Año)	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICIÓN	ACEPTO LA CANDIDATURA FIRMAS

Lugar y fecha .....

Nombre .....

DNI .....

Firma del representante legal del Sindicato/s presentador de la candidatura o firmas de los electores que avalan la candidatura

[Modelo 9].

MODELO 9

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CERTIFICADO DE LA MESA ELECTORAL SOBRE RESULTADO DE LAS ELECCIONES

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa..... CIF.....
Nombre comercial.....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....

D..... (DNI .....)
Presidente de la Mesa Electoral en el centro de trabajo de la empresa de referencia,

Certifica: Que el día..... de ..... de..... se han celebrado elecciones parciales/totales (1) a representantes de los trabajadores en la empresa, habiéndose elegido un total de..... representantes, que se distribuyen de la siguiente manera:

SINDICATO	Nº REPRESENTANTES

Y para que así conste, y a instancia del interventor acreditado ante la Mesa expido el presente certificado en el centro de trabajo y día, expresados anteriormente.

El Presidente de la Mesa Electoral

(1) Táchese lo que no proceda

§ 36

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 99, de 25 de abril de 1997
Última modificación: 20 de mayo de 2011
Referencia: BOE-A-1997-8874

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La mejora de los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa ha constituido, desde hace más de dos décadas, una de las aspiraciones fundamentales de las instituciones de la Comunidad Europea en el terreno de la política social. Por ello, cuando el 22 de septiembre de 1994, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobaba la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, estaba cerrando un capítulo del devenir de la Europa social con una norma de extraordinaria importancia.

En el camino quedaban diversas iniciativas comunitarias dirigidas a facilitar la participación de los trabajadores en las empresas europeas, entre las que es obligada la cita del proyecto de 5.ª Directiva relativa a la estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos, cuya primera formulación se remonta a 1972, así como del proyecto de Directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de 1980, comúnmente conocida por el nombre de su inspirador como Directiva Vredeling. Igualmente, en estos años se han producido dos profundas modificaciones del Tratado originario de la Comunidad Económica Europea, a través del Acta Única Europea y del Tratado de la Unión Europea, Tratado este último donde se ha hecho patente, en materia de política social, la voluntad de entonces once de los Estados miembros de profundizar en la vía trazada por la Carta comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989. De acuerdo con dicha voluntad, los Estados miembros firmaron, con

la excepción del Reino Unido, un Acuerdo sobre la Política Social, anexo al Protocolo número 14 del mismo Título anexo al Tratado de la Unión Europea.

En el punto 17 de la Carta comunitaria se afirma que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros» y que «ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos situados en varios Estados miembros». Por su parte, el artículo 1 del Acuerdo sobre la Política Social señala que constituye objetivo, entre otros, de la Comunidad y de los Estados miembros el diálogo social, mientras que su artículo 2 dispone que en la consecución de tal objetivo la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores, para lo cual el Consejo podrá adoptar, mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Con la base jurídica de este artículo 2 del Acuerdo sobre Política Social, la Directiva 94/45/CE constituye la primera manifestación en el Derecho social comunitario del citado Acuerdo anexo al Protocolo número 14 del Tratado de Maastricht.

2

La Directiva sobre el comité de empresa europeo es una respuesta social al gran mercado interior, realidad jurídica alcanzada el 1 de enero de 1993 y propiciada por el Acta Única Europea de 1986. El mercado interior, el mercado único, ha dado y dará lugar a un complejo y creciente proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones, asociaciones, «joint-ventures», uniones temporales, etc., que ha provocado, entre otros efectos, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Ahora bien, el legislador comunitario ha sido consciente de que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones y prácticas nacionales no se adaptan a esa estructura transnacional de las empresas. Por ello ha tratado de asegurar que las actividades económicas en el mercado interior se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es, sin duda, preciso que las empresas y grupos con centros de trabajo en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.

En un contexto de cambio económico, donde el gobierno de las empresas exige un enfoque más flexible a la vez que participativo, la Directiva trata de superar las insuficiencias de los mecanismos tradicionales de participación de los trabajadores a nivel nacional, mecanismos que, precisamente por su alcance exclusivamente nacional, son inadecuados para abordar los procesos de toma de decisiones al nivel central de las empresas o grupos, con implicaciones y consecuencias para el conjunto de los trabajadores de la Comunidad. La Directiva, cuyo objeto es mejorar los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, aborda con un enfoque flexible y pragmático la información y la consulta a los trabajadores a nivel europeo, como condición mínima indispensable para que las decisiones sean adoptadas y aplicadas en un contexto social aceptable. Para ello, se han tenido en cuenta en gran medida las experiencias y prácticas que en los últimos años se han venido desarrollando, de manera espontánea y voluntaria, en diversos grupos empresariales europeos, así como las opiniones expresadas por los interlocutores sociales europeos en el proceso de diálogo que precedió a la adopción de la Directiva.

3

La presente Ley transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 94/45/CE. Dada la peculiaridad del sistema de fuentes del Derecho laboral, debe justificarse por qué se ha optado por la elaboración de una norma de origen legal en vez de confiar la transposición a una iniciativa de carácter convencional. Se ha dicho, y es cierto, que la Directiva 94/45/CE constituye una clara muestra del principio de subsidiariedad en su doble dimensión, vertical y horizontal. Algo que se puede predicar también de esta Ley de transposición.

Por un lado, la Directiva es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, porque no resulta de aplicación a las empresas de dimensión

nacional, sino tan sólo a las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, esto es, a las empresas o grupos con, al menos, 1.000 trabajadores en el conjunto de la Comunidad y establecidos en, al menos, dos Estados miembros, dando ocupación, como mínimo, a 150 trabajadores en cada uno de ellos. Además la Directiva señala que la misma se aplica sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a las Directivas 77/187/CEE y 75/129/CEE (en nuestro Derecho, artículos 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, básicamente) y que la Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional (derechos que en España se encuentran presentes, principalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su articulado). Todas estas disposiciones se reproducen de manera prácticamente literal en el texto de la Ley.

La Directiva permite igualmente la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. Así, dispone que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo. Esto es, la Directiva posibilita que organizaciones empresariales y sindicales puedan, por vía de convenio colectivo, incorporar la Directiva a los Derechos nacionales. Es más, la Directiva privilegia los acuerdos a los que las partes puedan llegar para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta, de manera que sólo deberá procederse a crear un comité conforme a los requisitos subsidiarios previstos en su anexo en determinados supuestos tasados y agotadas las posibilidades de acuerdo. Tales privilegios se reconocen, en cierta medida, también a los acuerdos preexistentes a la entrada en vigor de las leyes nacionales de transposición.

Aplicando la concepción comunitaria al Derecho español, hubiera sido posible que a través de un acuerdo interprofesional para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones sindicales y patronales más representativas hubieran procedido a incorporar la Directiva a nuestro ordenamiento, algo que no ha sucedido por el silencio de los interlocutores sociales al respecto. La transposición convencional de Directivas comunitarias, aunque deseable, no se ha producido nunca hasta el momento en nuestro Derecho, quizás por falta de hábito de nuestros interlocutores sociales. Desde luego, no debe descartarse, y sería muy aconsejable para el futuro.

Sin embargo, el que la transposición se produzca a través de una norma de origen legal, estatal, si se quiere, no supone que se haya inaplicado la subsidiariedad horizontal. Antes bien, al contrario. La opinión de los interlocutores sociales se ha tenido muy presente durante la elaboración del proyecto de Ley, en especial la opinión «formalizada» que supone el dictamen del Consejo Económico y Social, órgano donde sindicatos y organizaciones empresariales son protagonistas. Pero, además, la Ley respeta de manera absoluta el juego de la voluntad de las partes, de la autonomía colectiva: basta la lectura de su Título I, principalmente aunque no sólo su artículo 12, así como de su disposición adicional primera para confirmar lo ajustado de esta apreciación. La consecución del acuerdo entre las partes para la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta constituye principio básico de la norma. Y ello en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema (artículo 7 de la Constitución) y reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37).

4

El texto de la Ley pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva junto a la aparición de instituciones propias del Derecho laboral español.

La Directiva 94/45/CE constituye un texto de aplicación compleja, dado que la consecución del objetivo de creación de un instrumento transnacional de información y consulta a los trabajadores obliga a la actuación conjunta y coordinada de tantas normas nacionales de transposición como países a los que se extienda la empresa o grupo de

empresas afectado. En efecto, los Estados miembros deben regular en primer lugar, de la manera más uniforme posible, los principios que constituyen el cuerpo básico de la Directiva y que deben regir para la aplicación de la misma en relación con las empresas y grupos de empresas cuya dirección central se encuentre situada en su territorio; y, junto a ello, la Directiva remite determinados aspectos instrumentales a la regulación propia de cada una de las legislaciones de los Estados miembros en que se encuentren situados los centros de trabajo de la empresa o grupo, cualquiera que sea el lugar en que radique su dirección central y, por tanto, la legislación por la que aquélla se rija. Para facilitar su comprensión, esta dualidad de normas se ha querido reflejar en la propia estructura de la Ley, a través de sus Títulos I y II, que se inician en cada caso con un artículo dirigido a precisar su ámbito de aplicación.

Pero, al mismo tiempo, la Directiva no se limita a declarar el derecho de los trabajadores al establecimiento de los instrumentos de información y consulta que se contemplan, sino que se centra en regular, en ocasiones de manera precisa y otorgando en otras un amplio margen de apreciación aplicativa tanto a las normas nacionales de transposición como a las eventuales negociaciones y acuerdos entre las partes, las normas de procedimiento que deberán seguirse para hacer real y efectivo tal derecho.

Por todo ello, la Ley trata de combinar aspectos de transposición literal de la Directiva, especialmente apreciables en su Título preliminar y en su Título I, con otros en los que se abre a la recepción de instituciones propias, arraigadas en nuestro Derecho y que están presentes a lo largo de su articulado. Véanse en este sentido su artículo 14, sobre normas supletorias en materia de vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo, los artículos donde se reconoce la eficacia general de los acuerdos a los que hayan podido llegar las partes, el Título II, donde se puede reconocer el sistema dual de representación de los trabajadores, y todo el Título III sobre tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. La redacción de tales disposiciones es deudora de la del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5

La Ley se estructura en cuatro Títulos, un Título preliminar y otros tres Títulos, de los cuales el I y el III se dividen, además, en capítulos.

El Título preliminar tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado, y fija el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y las definiciones a efectos de la Ley. Debe destacarse que la definición de Estados miembros incluye a los once inicialmente destinatarios de la Directiva, todos los que en ese momento formaban parte de la Unión Europea excepto el Reino Unido, a los que se han añadido los tres nuevos Estados miembros, Austria, Finlandia y Suecia, y los tres Estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no son miembros de la Unión Europea: Noruega, Islandia y Liechtenstein. Igualmente debe resaltarse la importancia de la definición a efectos de esta Ley de la definición de «empresa que ejerce el control», que delimita qué se entiende por «grupo de empresa» y se convierte en destinataria de buena parte de las obligaciones que la Ley establece.

El Título I, «Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España», consta de tres capítulos. Su capítulo I, relativo a la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta, regula el proceso negocial que deberá conducir a hacer efectivos los derechos de información y consulta de los trabajadores a través del acuerdo de las partes. El capítu lo II incluye las disposiciones subsidiarias que darán lugar, en su caso, a la constitución de un comité de empresa europeo «ex lege». El capítulo III se refiere a la capacidad de las instancias de representación de los trabajadores, la protección de tales representantes y la confidencialidad de la información.

El Título II, con el enunciado «Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», regula las cuestiones que, en base al principio de subsidiariedad, deben ser precisadas por las legislaciones y prácticas nacionales y donde la presencia de las instituciones del Derecho laboral español se hace más patente: la forma de cálculo del

número de trabajadores, quién ostenta la condición de representante de los trabajadores en España de acuerdo con el sistema dual de representación de los trabajadores previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la forma de designación de los representantes españoles en los órganos de representación, su protección y garantías, y la eficacia en España de los acuerdos y disposiciones subsidiarias de otros Estados miembros.

El Título III, denominado «Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», se estructura en dos capítulos. El capítulo I tipifica infracciones y sanciones administrativas, mientras que el capítulo II se ocupa de los procedimientos judiciales, con una llamada final a la posible solución extrajudicial de conflictos.

Debe recordarse, por último, que la Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el capítulo II del Título III que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª

6

El proyecto de Ley, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente Ley tiene por objeto regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se deberá constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, en los términos previstos en esta Ley.

No obstante, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean a su vez empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento del procedimiento alternativo de información y consulta deberá realizarse al nivel del citado grupo, salvo disposición en contrario del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

1 bis. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.

2. La dirección central de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y los miembros del comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe para alcanzar los objetivos de esta Ley, respetando sus derechos y obligaciones recíprocos.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley será de aplicación, en los términos que en cada uno de sus Títulos se establecen, a las empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresas de dimensión comunitaria, públicos o privados y de cualquier rama o sector de actividad.

2. Las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos alternativos de información y consulta constituidos o establecidos conforme a esta Ley abarcarán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los centros de trabajo de la empresa situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.

No obstante, en el acuerdo al que se refiere el artícu lo 12 se podrá establecer un ámbito de aplicación más amplio.

3. La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta regulados en esta Ley se limitarán a las cuestiones transnacionales.

Artículo 3. *Definiciones.*

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por:

1.º "Estados miembros", los Estados miembros de la Unión Europea y el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

2.º «Empresa de dimensión comunitaria», aquélla en que concurran las siguientes condiciones:

a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y

b) Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

3.º «Grupo de empresas», el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.

4.º «Grupo de empresas de dimensión comunitaria», aquél en que concurran las siguientes condiciones:

a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,

b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y

c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

5.º «Representantes de los trabajadores», los que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

6.º «Dirección central», la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la de la empresa que ejerza el control.

Cuando la dirección central de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, se considerará como «dirección central» a efectos de la presente Ley al representante de la misma en el Estado miembro que, en su caso, se designe por ella.

En defecto de designación de representante, se considerará como tal a la dirección del centro de trabajo de la empresa o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

7.º “Información”: la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria;

7.º bis “Consulta”: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

8.º «Comité de empresa europeo», el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido con arreglo a los artículos 12 ó 16 de la presente Ley para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores.

9.º «Comisión negociadora», el grupo de representantes de los trabajadores constituido con arreglo al artículo 8 para negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

10.º "Cuestiones transnacionales": las que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o centros de trabajo de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.

2. A efectos de la presente Ley, el número de trabajadores se calculará con arreglo a la media de trabajadores de la empresa, incluidos los contratados a tiempo parcial, empleados durante los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento al que se refiere el artículo 7, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

La información sobre el número de trabajadores, calculada conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá ser facilitada por las empresas a petición de los interesados.

Artículo 4. *Definición de «empresa que ejerce el control».*

1. A efectos de la presente Ley se considerará «empresa que ejerce el control» a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará «empresa controlada», por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.

2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.

b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.

c) Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de «empresa que ejerce el control» aquella que reúna el señalado en la letra c) o, en su defecto, el de la letra b), salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:

a) No se considerará que una empresa ejerce el control respecto de otra de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en el artículo 3, apartado 5, letras a) o c), del Reglamento (CE) núm. 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004, sobre control de las concentraciones entre empresas.

b) No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.

5. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que esté establecido su representante o, a falta de tal representante, la del Estado miembro en que esté situada la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores.

TÍTULO I

Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España

Artículo 5. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título I.*

1. Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de las citadas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

2. La aplicación del presente Título en los términos señalados en el apartado anterior excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro o no miembro en que la empresa o el grupo cuenten con centros o empresas, salvo en los casos en que exista una remisión expresa en este Título.

CAPÍTULO I

Constitución del comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores

Artículo 6. *Responsabilidad del procedimiento de negociación.*

1. Incumbirá a la dirección central, en los términos previstos en la presente Ley, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

2. La dirección de toda empresa incluida en el grupo de empresas de dimensión comunitaria, así como la dirección central, o la que se presuma dirección central según el artículo 3.1.6.º, de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, serán responsables de la obtención y transmisión a las partes interesadas de la información indispensable para la apertura de las negociaciones, en particular, la información relativa a la estructura de la empresa o del grupo y su plantilla. Esta obligación se referirá señaladamente a la información relativa al número de trabajadores contemplado en el artículo 3.1.2.º y 4.º

Artículo 7. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta se iniciará por la dirección central a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o el grupo situados en Estados miembros diferentes.

La petición podrá presentarse por los trabajadores o sus representantes de forma conjunta o separada y dirigirse a la dirección central o a las direcciones de los centros de trabajo o empresas en los Estados miembros donde presten sus servicios.

Las direcciones deberán trasladar las peticiones recibidas a la dirección central, informando a sus firmantes de dicho traslado. La dirección central no podrá negarse al inicio de las negociaciones basándose en la falta de traslado de las peticiones.

2. La dirección central sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones en los siguientes casos:

a) Cuando la empresa o el grupo no reúnan el número de trabajadores exigido para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

b) Cuando la petición no reúna el número de firmas exigido.

c) Cuando una comisión negociadora hubiera adoptado las decisiones a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y no hubiera transcurrido el plazo previsto en el mismo.

d) Cuando estuviera vigente un acuerdo celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley.

3. La dirección central podrá igualmente iniciar el procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta por propia iniciativa.

Artículo 8. *Constitución de la comisión negociadora.*

1. Recibida una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo anterior o planteada la iniciativa de la dirección central de la empresa o grupo, ésta se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros, a fin de que pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente, el procedimiento de elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

2. Una vez constituida la comisión negociadora, la dirección central convocará a ésta a una primera reunión de negociación para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12, informando de ello a las direcciones locales.

Artículo 9. *Composición de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora estará compuesta por miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

2. Cada Estado miembro determinará la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

3. En las reuniones de la comisión negociadora y en las que ésta celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajos o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora.

4. La comisión negociadora informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo. Una vez llevado a cabo lo anterior, la dirección central y la comisión negociadora informarán a las direcciones locales, así como a las organizaciones europeas de trabajadores y empresarios competentes, de la composición de la propia comisión negociadora y del inicio de las negociaciones.

Artículo 10. *Funciones de la comisión negociadora.*

1. A la comisión negociadora corresponde negociar con la dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores.

La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, la comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros:

a) No iniciar las negociaciones con la dirección central para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

b) Anular las negociaciones en curso con la dirección central.

Dichas decisiones pondrán fin al procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este Título. Desde su adopción, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años hasta que pueda plantearse a la dirección central una nueva petición de negociación, salvo que las partes interesadas acuerden un plazo más corto a estos efectos.

3. La comisión negociadora y la dirección central decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

4. Las funciones de la comisión negociadora finalizarán con la conclusión del acuerdo al que se refiere el apartado 1 o la adopción de las decisiones previstas en el apartado 2.

Artículo 11. *Régimen de funcionamiento de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

2. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse antes y después de cada reunión con la dirección central, sin la presencia de ésta, y con los medios necesarios para su comunicación.

3. La comisión negociadora podrá pedir que le asistan en su tarea expertos de su elección, entre los que podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario. Estos expertos, sean o no representantes de organizaciones de trabajadores competentes, podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora.

4. Los gastos derivados del funcionamiento de la comisión negociadora serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarle los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

Artículo 12. *Contenido del acuerdo.*

1. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo consignado por escrito entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) La determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo.

c) La composición del comité de empresa europeo, el número de sus miembros, su distribución, de modo que pueda tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

d) Las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta al mismo así como las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, respetando los principios enunciados en el artículo 2.3.

e) El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo.

f) Los recursos materiales y financieros asignados al comité de empresa europeo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

g) La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que el acuerdo deberá renegociarse y el procedimiento de su renegociación, incluyendo, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

h) En su caso, la composición, las modalidades de designación, las atribuciones y las modalidades de reunión del comité restringido constituido dentro del comité de empresa europeo.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la dirección central y la comisión negociadora podrán acordar, en vez de la constitución de un comité de empresa europeo, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses. En tal caso, el acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada.

3. El acuerdo entrará en vigor en la fecha que dispongan las partes.

Artículo 13. *Eficacia jurídica del acuerdo.*

1. El acuerdo concluido entre la dirección central y la comisión negociadora obliga a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

2. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, será autoridad laboral competente la que corresponda en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

Artículo 14. *Normas supletorias sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo.*

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

1.ª El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida.

2.ª La dirección central y el comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, comunicándolo de forma fehaciente a la otra parte.

En caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial, entendiéndose en tal caso vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

3.ª Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquél se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual a la de su vigencia inicial.

4.ª Denunciado y vencido un acuerdo, éste se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en el capítulo II de este Título, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.

5.ª El comité de empresa europeo estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8, el acuerdo denunciado y vencido, pudiendo adoptar también las decisiones previstas en el apartado 2 del artículo 10.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.

CAPÍTULO II

Disposiciones subsidiarias para la constitución del comité de empresa europeo

Artículo 15. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el presente capítulo para la consecución de los objetivos previstos en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación en los siguientes casos:

a) Cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan.

b) Cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la presentación de una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo 7 de esta Ley.

c) Cuando en un plazo de tres años a partir de dicha petición o de la iniciativa de la dirección central para iniciar las negociaciones las partes no alcancen el acuerdo a que se refiere el artículo 12.

2. Serán también de aplicación las disposiciones subsidiarias de este capítulo una vez transcurrido un plazo de seis meses desde el inicio del procedimiento de negociación cuando la dirección central incumpla sus obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión negociadora previstas en el artículo 8 de esta Ley, o suspenda unilateralmente las negociaciones sin causa justificada, o se comporte en ellas con manifiesta mala fe, y así se declare en todos los casos por sentencia judicial firme.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se aplicará igualmente al procedimiento de renegociación del acuerdo al que se refieren los artículos 12 y 14 de esta Ley, una vez finalizada su vigencia.

Artículo 16. *Constitución del comité de empresa europeo.*

1. En los casos previstos en el artículo anterior se creará un comité de empresa europeo con las competencias, composición y régimen de funcionamiento que se establecen en los artículos siguientes.

2. Para la constitución del comité de empresa europeo, la dirección central de la empresa o grupo se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros a fin de que éstas pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del comité.

3. Transcurridos cuatro años desde la constitución de un comité de empresa europeo conforme a las disposiciones subsidiarias de este capítulo, el comité deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo a que se refiere el artículo 12, comunicándolo a la dirección central.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I de este Título, asumiendo el propio comité las funciones que en el mismo se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el comité continuará desarrollando sus funciones.

De no adoptarse la decisión de iniciar negociaciones conforme a lo dispuesto en el párrafo primero, continuarán siendo de aplicación durante otro período de cuatro años las disposiciones subsidiarias de este capítulo.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el comité de empresa europeo y la dirección central podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento, la apertura de negociaciones.

Artículo 17. *Composición del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

2. El comité de empresa europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

3. En las reuniones del comité de empresa europeo y en las que éste celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el comité de empresa europeo.

4. El comité de empresa europeo informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.

5. Para coordinar sus actividades, el comité de empresa europeo elegirá en su seno un comité restringido de no más de cinco miembros, que deberá contar con las condiciones que le permitan ejercer su actividad regularmente.

Artículo 18. *Competencias del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

En el caso de las empresas o grupos de empre sas cuya dirección central no esté situada en un Esta do miembro, la competencia del comité de empresa europeo comprenderá aquellas cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo o empresas del grupo situados en los Estados miembros o, al menos, a dos centros o empresas situados en Estados miembros diferentes.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central. La reunión deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. La dirección central informará de ello a las direcciones locales.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

3. El comité de empresa europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos. Además, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central, o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual prevista en el apartado 2, salvo que, en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del comité pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo.

El comité de empresa europeo podrá emitir un dictamen al finalizar la reunión o en un plazo máximo de siete días. En caso de que el comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del dictamen se contará a partir de la recepción de la información a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central.

La información y la consulta previstas en tales circunstancias se efectuarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartados 1 y 1 bis, y en el artículo 22.

4. La dirección central y el comité de empresa europeo decidirán de común acuerdo las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y el comité de empresa europeo serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. La dirección central informará a las direcciones de sus centros de trabajo o empresas en los Estados miembros de la convocatoria de las reuniones que vaya a mantener con el comité de empresa europeo.

Artículo 19. *Régimen de funcionamiento del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros. Elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento y podrá elegir en su seno un presidente.

2. Si el número de miembros del comité de empresa europeo fuera superior a doce, deberá elegir en su seno un comité restringido compuesto por tres miembros. Este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones a que se refiere el apartado 3 del artículo 18.

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.

El comité restringido deberá informar periódicamente de sus actuaciones y del resultado de las reuniones en que participe al comité de empresa europeo.

3. El comité de empresa europeo y el comité restringido, ampliado en su caso con los miembros a que se refiere el segundo párrafo del apartado anterior, tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con la dirección central, sin la presencia de ésta.

4. Siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo y el comité restringido podrán estar asistidos por expertos de su elección.

5. Los gastos derivados del funcionamiento del comité de empresa europeo y del comité restringido serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarles los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros del comité de empresa europeo.

b) Los de organización de las reuniones del comité de empresa europeo y del comité restringido, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de un experto designado por el comité de empresa europeo o por el comité restringido para asistirle en sus funciones.

6. Los miembros del comité de empresa europeo deberán informar a los representantes de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta desarrollado conforme a las previsiones de este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artícu lo 22.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 20. *Capacidad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.*

La comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8 de esta Ley, el comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan de capacidad jurídica para el ejercicio de los

derechos que les reconoce la presente Ley o que se deriven del acuerdo al que se refiere el artículo 12, pudiendo ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 21. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

Artículo 22. *Confidencialidad de la información.*

1. Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

2. Excepcionalmente, la dirección central no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Artículo 23. *Representatividad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.*

1. Las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, conforme al procedimiento establecido en esta Ley, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición que reúna los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 7.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al comité de empresa europeo constituido conforme al acuerdo previsto en el artículo 12 de esta Ley en defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo.

TÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Artículo 24. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título II.*

Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria cuya dirección central esté situada en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en la presente Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de

dimensión comunitaria, y a la Directiva 97/74/CE, del Consejo, de 15 de diciembre, por la que se amplía aquélla al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Artículo 25. *Forma de cálculo del número de trabajadores.*

1. Para calcular el número de trabajadores de los centros de trabajo y empresas se tendrá en cuenta el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, durante los dos años anteriores a la fecha del inicio del procedimiento de negociación, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a dos años se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta dos años se computarán según el número de días trabajados en el período de dos años anterior a la fecha de inicio del procedimiento de negociación. Cada cuatrocientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 400 el número de días trabajados en el citado período de dos años sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

2. A efectos del cómputo de los cuatrocientos días trabajados previsto en el apartado anterior, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Artículo 26. *Identificación de los representantes nacionales de los trabajadores.*

La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 27. *Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo.*

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

2. En el caso del comité de empresa europeo, la designación a la que se refiere el apartado anterior deberá recaer en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será aplicable al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

Artículo 28. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

1. Los representantes de los trabajadores que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la protección y de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo relativo al crédito horario previsto en la letra e) del artículo 68 del mismo, en que se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones que se celebren con

la dirección central, así como a las que puedan realizarse por dichos órganos y representantes con carácter previo.

3. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Este derecho se reconocerá al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

4. Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario.

Artículo 29. *Cometido de los representantes de los trabajadores.*

1. Los miembros del comité de empresa europeo representan colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto. Con tal finalidad dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de esta Ley.

2. Los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

Artículo 30. *Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.*

Los acuerdos entre las direcciones centrales y las comisiones negociadoras concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 31. *Relación con otras disposiciones comunitarias y nacionales.*

1. La información y la consulta del comité de empresa europeo se articularán con las de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, con respeto de las competencias y los ámbitos de intervención de cada uno de ellos, y de los principios enunciados en el artículo 2.3.

2. Las modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores deberán quedar reguladas por el acuerdo previsto en el artículo 12. Este acuerdo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones previstas en la legislación estatal sobre derechos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes.

3. En defecto de modalidades de articulación definidas en el acuerdo, el proceso de información y consulta previo a las decisiones que puedan acarrear cambios relevantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo se seguirá simultáneamente tanto con el comité de empresa europeo, como con los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

Artículo 32. *Adaptación.*

1. Cuando se produzcan modificaciones relevantes en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España y no existan disposiciones previstas en los acuerdos vigentes o se produzcan conflictos entre las disposiciones de dos o más acuerdos aplicables, la dirección central abrirá la negociación contemplada en el artículo 7 por iniciativa propia o a solicitud escrita de al menos 100

trabajadores o de sus representantes en al menos dos empresas o centros de trabajo situados en al menos dos Estados miembros.

2. De la comisión negociadora, además de los miembros elegidos o designados en aplicación de lo dispuesto en los artículos 8 y 9, formarán parte al menos tres miembros del comité de empresa europeo existente o de cada uno de los comités de empresa europeos existentes.

3. Durante esta negociación, el comité o los comités de empresa europeos existentes seguirán funcionando conforme a las modalidades que se adopten mediante acuerdo celebrado entre los miembros del comité o los comités y la dirección central.

TÍTULO III

Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

CAPÍTULO I

Infracciones y sanciones

Artículos 33 y 34.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Procedimientos judiciales

Artículo 35. *Ejercicio de la potestad jurisdiccional.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.p) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, con excepción de las pretensiones que versen sobre la impugnación de las sanciones administrativas a que se refiere el ar tículo 34.

Artículo 36. *Competencia.*

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a que se refiere el artículo anterior cuando las partes se hayan sometido expresa o tácitamente a los mismos o, en su defecto, cuando el demandado tenga su domicilio en España o cuando la obligación que sirviese de base a la demanda hubiese sido o debiese ser cumplida en territorio español.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral. En su aplicación, en los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, y en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central.

Artículo 37. *Legitimación procesal.*

Estarán legitimados para promover los litigios a que se refiere esta Ley los empresarios, los representantes de los trabajadores, la comisión negociadora y el comité de empresa europeo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Artículo 38. *Modalidades procesales.*

1. Los litigios relativos a la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, así como los relativos a la constitución y al funcionamiento de dichos órganos y procedimientos y los relacionados con los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en los mismos, se tramitarán conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Los acuerdos de la comisión negociadora a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y el acuerdo regulado en el artículo 12 de esta Ley, así como los demás acuerdos que con la dirección central puedan celebrar la comisión negociadora, el comité de empresa europeo y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el capítulo IX del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Las demandas por despido y sanciones y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo se tramitarán con arreglo a su propia modalidad procesal regulada en los capítulos II y IV del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Las demandas en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, podrán tramitarse a través del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical del capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Conforme al proceso de conflictos colectivos se tramitará también la impugnación de las decisiones de la dirección central de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta. El Juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate.

Asimismo se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de confidencialidad.

Artículo 39. *Sentencia.*

1. La sentencia dictada en los procesos de conflictos colectivos declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En su caso, ordenará el cese inmediato de la vulneración y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, condenando al demandado a la reparación de las consecuencias derivadas de su conducta, incluida la indemnización de daños y perjuicios que procediera.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos a que se refiere el apartado 2 del artículo 15 de la presente Ley la sentencia ordenará la aplicación de las disposiciones subsidiarias del capítulo II del Título I.

Artículo 40. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este capítulo regirá, como derecho supletorio, la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 41. *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.*

Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Disposición adicional primera. *Mantenimiento de acuerdos en vigor.*

1. No estarán sometidos a las obligaciones que se derivan de la presente Ley las empresas y grupos de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España en los que ya exista en la fecha de 22 de septiembre de 1996 un acuerdo concluido con los representantes de los trabajadores, aplicable al conjunto de los trabajadores de la empresa o

grupo, que prevea la información y consulta transnacional de los trabajadores y reúna, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Que en representación de los trabajadores españoles haya sido negociado por quienes estén legitimados para ello conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y

b) Que haya sido formalizado en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 13 de esta Ley.

2. El plazo previsto en el apartado anterior se extenderá hasta el 15 de diciembre de 1999 en las empresas y grupos de empresas que tengan su dirección central en España que queden incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley como consecuencia de su extensión al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

3. En el momento de expiración de la vigencia de los acuerdos que pudieran existir conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario las disposiciones de la presente Ley.

Disposición adicional segunda. *No afectación de legislaciones y prácticas nacionales.*

1. La presente Ley no afectará a las disposiciones de las legislaciones y prácticas nacionales en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.

2. La presente Ley no afectará al cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en las legislaciones y prácticas nacionales para la adopción y ejecución de decisiones empresariales de despido, traspaso de empresas, modificación de condiciones de trabajo u otras.

Disposición final primera. *Disposiciones de aplicación y desarrollo.*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 37

Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 250, de 19 de octubre de 2006
Última modificación: 29 de junio de 2023
Referencia: BOE-A-2006-18204

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Para alcanzar los objetivos del Tratado de la Comunidad Europea y establecer un marco jurídico uniforme en el que las sociedades de los distintos Estados miembros puedan planear y llevar a cabo la organización de sus actividades a escala comunitaria, el Consejo de Ministros de la Unión Europea, tras más de treinta años de deliberaciones, adoptó el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE).

Ese largo debate no se agotó con la aprobación del Reglamento (CE) n.º 2157/2001; junto a él y para fomentar los objetivos sociales de la Comunidad Europea, se entendían también necesarias determinadas disposiciones, sobre todo en el ámbito de la implicación de los trabajadores, encaminadas a garantizar que el establecimiento de las sociedades europeas viniera acompañado de normas sobre la implicación de los trabajadores en ellas, sin reducción de los derechos y prácticas existentes en las empresas participantes en su constitución. Las disposiciones adoptadas en este ámbito vinieron, por tanto, a completar las del reglamento y son las adoptadas mediante la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

La promulgación de estas dos disposiciones cierra el largo y complejo proceso de creación de un tipo societario de dimensión europea, vinculado a la integración comunitaria, capaz de facilitar las operaciones voluntarias de concentración transfronteriza de las empresas con un régimen jurídico propio y diferenciado del previsto para las sociedades de derecho interno existentes en cada Estado miembro.

En este proceso es obligada la cita del proyecto de 5.ª directiva relativa a la estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos, así como del proyecto de directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de 1980, comúnmente conocida como Directiva «Vredeling».

Posteriormente, la decisión de la Comisión Europea, entre los años 1989 y 1991, de separar la regulación jurídica del estatuto de la sociedad anónima europea, mediante reglamento, de la relativa a la implicación de los trabajadores, mediante directiva, sirvieron para asegurar una mayor libertad de acción de los Estados miembros y de las partes sociales en la configuración de los modelos de representación y participación de los trabajadores en los órganos de decisión de las sociedades y preservar, así, las tradiciones jurídicas de los diferentes Estados miembros.

Igualmente, la adopción de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, marcó un hito en el devenir de la Europa social, con una norma de extraordinaria importancia en el ámbito de la mejora de los instrumentos de implicación de los trabajadores en la empresa. Esta experiencia ayudó también a hacer avanzar el proceso relativo a la sociedad anónima europea, al permitir proyectar sobre ella técnicas ya ensayadas en la organización de las fórmulas de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos transnacionales.

Por último, ha de recordarse el trabajo del grupo de expertos, conocido por el nombre de su presidente como Grupo «Davignon», que sugirió una organización de los derechos de implicación de los trabajadores en la sociedad europea, incorporada finalmente a la Directiva 2001/86/CE, basada prioritariamente en la negociación colectiva y articulada sobre un principio de conservación de los derechos adquiridos (el principio «antes-después»), que garantiza el mantenimiento de los derechos de participación de los trabajadores adquiridos «antes» de la constitución de la sociedad europea, y que dispone el deber de sus fundadores de establecer «después», tras su constitución, sistemas de participación de los trabajadores en la gestión que, al menos, respeten los anteriores.

II

El Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE constituyen un conjunto inescindible y complejo por el que, junto a la regulación de un elemento clave del mercado interior, la sociedad anónima europea, se garantiza la implicación de los trabajadores en ella, entendida como la información, la consulta y la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa.

Efectivamente, la Directiva 2001/86/CE, sobre la base del acuerdo entre las partes, reconoce los derechos de información y consulta, así como el derecho de participación de los trabajadores en los órganos sociales de la sociedad anónima europea cuando existiera participación previa en las sociedades participantes en su constitución, tal y como sucede en países como Alemania, Austria y los países nórdicos. Además, en el caso de falta de acuerdo, prevé disposiciones subsidiarias de aplicación obligatoria en lo relativo a los derechos de información y consulta y, en determinadas circunstancias tasadas, también a los derechos de participación.

Prosiguiendo y ahondando en la senda ya abierta por la Directiva 94/45/CE, la Directiva 2001/86/CE ha hecho suyas con una notable ejemplaridad las diversas manifestaciones a través de las cuales toma cuerpo el principio de subsidiariedad propio del derecho comunitario en el ámbito de las competencias en materia laboral, con la salvaguarda de la diversidad y variedad de los sistemas nacionales.

Así, la Directiva 2001/86/CE es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, porque, en el plano interno, no resulta de aplicación a todas las empresas españolas, sino tan sólo a las sociedades anónimas europeas que tengan o vayan a tener su domicilio en España, así como a los centros de trabajo situados en España de las sociedades anónimas europeas que tengan su domicilio en otro Estado miembro.

La Directiva permite, igualmente, la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. En este sentido, respeta de manera absoluta el juego de la voluntad de

las partes, de la autonomía colectiva; destaca en este sentido la importancia del acuerdo entre los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora integrada por representantes de los trabajadores, como forma prioritaria de determinar las normas que han de regir la información, la consulta y la participación de los trabajadores en la sociedad anónima europea.

En este sentido, la Directiva 2001/86/CE y esta Ley que la incorpora al ordenamiento jurídico español están en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y a los sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema (artículo 7 de la Constitución Española), y reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37 de la Constitución Española).

Debe señalarse, en fin, que la Directiva 2001/86/CE constituye un texto de aplicación compleja, dado que la consecución del objetivo de establecer la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea, con trascendencia transnacional, obliga a la actuación conjunta y coordinada de tantas normas nacionales de transposición como Estados miembros de la Unión Europea y, como consecuencia de la Decisión n.º 89/2002 del Comité Mixto del Espacio Económico Europeo, de 25 de junio de 2002, también de las de los países del Espacio Económico Europeo a los que se extiende su aplicación (Noruega, Islandia y Liechtenstein).

Asimismo, debe resaltarse que la regulación de la Directiva 2001/86/CE, por su contenido normativo y la necesaria coordinación de las disposiciones adoptadas para la transposición a sus ordenamientos internos, se asemeja en sus efectos a los propios de un reglamento comunitario y, por otra parte, la regulación del Reglamento (CE) n.º 2157/2001, dado el amplio margen de complementación que abre a las legislaciones de los Estados miembros y las múltiples remisiones concretas de su articulado, se aleja de los caracteres propios de este tipo de norma para acercarse a los de las directivas.

En suma, el contenido de la Directiva conduce al establecimiento de los instrumentos de implicación de los trabajadores en las SE, con la finalidad de potenciar el diálogo social dentro de ellas en el contexto de una situación de constante transformación de las empresas en el seno de la Unión Europea y como fórmula adecuada para favorecer el éxito de tales cambios. Esta ley procede a la transposición de la Directiva 2001/86/CE al ordenamiento jurídico español.

Dos años después de la adopción de la Directiva 2001/86/CE, el Consejo de Ministros de la Unión Europea adoptó el Reglamento (CE) n.º 1435/2003, de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE), y la Directiva 2003/72/CE, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. La Directiva 2003/72/CE responde en su estructura y contenido a los de la Directiva 2001/86/CE, salvo en sus artículos 8 y 9 que contemplan peculiaridades de la sociedad cooperativa europea. Por ello, atendiendo a razones de economía legislativa, se ha incluido en esta Ley una disposición adicional, mediante la que se establece la regulación particular de la SCE, abordándose así conjuntamente la transposición de ambas directivas.

III

Así como la Ley 19/2005, de 10 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España, de la que esta es complemento inescindible, viene a garantizar la efectividad de las normas mercantiles de aplicación directa contenidas en el Reglamento (CE) n.º 2157/2001, esta Ley persigue, como es habitual en cualquier transposición de una directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva, junto a la aparición de instituciones propias del derecho laboral español.

La Ley se estructura en un título preliminar y tres títulos, de los que el título I se divide, a su vez, en capítulos. Consta, además, de dos disposiciones adicionales y de cinco disposiciones finales.

El título preliminar fija el objeto de la norma y las definiciones a los efectos del resto del articulado, lo que le dota de carácter horizontal. A estos efectos, la expresión «Estados

miembros» incluye, según la definición recogida en la Ley, tanto a los Estados miembros de la Unión Europea como a los signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea y a cualquier otro Estado en el que resulten de aplicación el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE.

El título I, «Disposiciones aplicables a las sociedades europeas con domicilio en España», consta de tres capítulos. El capítulo I regula el procedimiento de negociación que llevará a hacer efectivos los derechos de implicación de los trabajadores en la SE, y desarrolla todo lo relativo a la constitución y funcionamiento de la comisión negociadora; desarrollo y duración de las negociaciones; contenido del acuerdo y normas supletorias, en defecto de pacto, y sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo. El capítulo II incluye las disposiciones subsidiarias en materia de implicación de los trabajadores en las SE y el capítulo III regula otras materias comunes a los otros capítulos tales como la forma de cálculo del número de trabajadores, la confidencialidad de la información o la protección de los representantes de los trabajadores.

El título II está dedicado a la regulación de las disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades anónimas europeas con domicilio en cualquier otro Estado miembro, y destaca lo referido a la identificación, designación, protección de los representantes nacionales de los trabajadores, de una parte, y la determinación de la eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros, de otra.

El título III regula los procedimientos judiciales aplicables, la potestad jurisdiccional, la competencia, la legitimación de las partes y otros aspectos procesales, y reconoce, además, el derecho de las partes a acudir a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Dentro de las disposiciones de la parte final, merece destacarse la que establece la relación entre la Ley y otras disposiciones, en particular la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, o las legislaciones de los restantes Estados miembros por las que se da aplicación a lo dispuesto en la Directiva 94/45/CE, cuando una sociedad europea sea una empresa de dimensión comunitaria o una empresa de control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Igualmente, se abordan las modificaciones del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, necesarias para incluir como sujetos responsables de las infracciones a las sociedades anónimas europeas registradas en España y para tipificar y sancionar las infracciones en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas.

Debe recordarse, por último, que la Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el título III, que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª

IV

De conformidad con la Declaración para el diálogo social 2004 «Competitividad, empleo estable y cohesión social» suscrita el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, el contenido de esta norma de transposición de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, ha sido sometido a la consideración de las citadas organizaciones.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y definiciones

Artículo 1. *Objeto.*

1. Esta ley tiene por objeto regular la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea (en lo sucesivo, SE) regulada por el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE).

A tal fin, en cada SE se deberán establecer disposiciones sobre la implicación de los trabajadores, en los términos previstos en esta Ley.

2. Será de aplicación a las sociedades anónimas europeas que tengan su domicilio en España lo establecido en el capítulo XII del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por:

a) Estados miembros: los Estados miembros de la Unión Europea, los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea y cualquier otro Estado en el que resulten de aplicación el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

b) Sociedad europea (SE): toda sociedad constituida con arreglo al Reglamento (CE) n.º 2157/2001.

c) Sociedad participante: toda sociedad que participe directamente en la constitución de una SE. En el caso de constitución de una SE filial común, se entenderán incluidas en el concepto de sociedad participante, además de las sociedades en sentido estricto, las demás entidades jurídicas de derecho público o privado a las que se refiere el artículo 2.3 del Reglamento (CE) n.º 2157/2001.

d) Filial de una sociedad: una empresa sobre la cual dicha sociedad ejerce una influencia dominante, definida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

e) Filial o centro de trabajo afectados: una filial o un centro de trabajo de una sociedad participante que, de acuerdo con el proyecto, vaya a pasar a ser una filial o un centro de trabajo de la SE en el momento de su constitución.

f) Representantes de los trabajadores: los que tengan tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

g) Comisión negociadora: el grupo de representantes de los trabajadores constituido con arreglo al artículo 6 para negociar con el órgano competente de las sociedades participantes el establecimiento de las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE.

h) Órgano de representación: el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido con arreglo a los artículos 11 o 15 para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en los Estados miembros y, en su caso, para ejercer los derechos de participación de los trabajadores en la SE.

i) Implicación de los trabajadores: la información, la consulta, la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en las empresas.

j) Información: la transmisión, por el órgano competente de la SE al órgano de representación de los trabajadores, o a los representantes de los trabajadores, de las informaciones relativas a aquellas cuestiones que afecten a la propia SE y a cualquiera de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en otro Estado miembro, o que excedan de las competencias de los órganos de decisión en un único Estado miembro, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los

trabajadores evaluar en profundidad las posibles repercusiones y, en su caso, preparar la consulta con el órgano competente de la SE.

k) Consulta: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre el órgano de representación de los trabajadores, o los representantes de los trabajadores, y el órgano competente de la SE, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores, a partir de la información facilitada, expresar una opinión sobre las medidas previstas por el órgano competente que pueda ser tenida en cuenta a la hora de adoptar las decisiones.

l) Participación: la influencia del órgano de representación de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores en una sociedad mediante:

1.º El derecho a elegir o designar a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad; o

2.º El derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control.

TÍTULO I

Disposiciones aplicables a las sociedades europeas domiciliadas en España

Artículo 3. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del título I.*

1. Las disposiciones contenidas en este título serán de aplicación a las SE que tengan, o que vayan a tener de acuerdo con el proyecto de constitución, su domicilio en España y a todos sus centros de trabajo y empresas filiales, así como a las sociedades participantes en el proceso de constitución de la SE y a sus filiales y centros de trabajo afectados, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

2. La aplicación de este título en los términos señalados en el apartado anterior excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro en que la SE o las sociedades participantes cuenten con centros de trabajo o empresas filiales, salvo en los casos en los que exista una remisión expresa en este título.

CAPÍTULO I

Procedimiento de negociación de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE

Artículo 4. *Responsabilidad del procedimiento de negociación.*

Incumbirá a los órganos competentes de las sociedades participantes, en los términos previstos en esta Ley, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la negociación con los representantes de los trabajadores de las disposiciones que se apliquen en la SE en relación con los derechos de implicación de los trabajadores.

Artículo 5. *Inicio del procedimiento.*

El procedimiento de negociación para la determinación de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE se iniciará a partir del momento en que los órganos de dirección o de administración de las sociedades participantes hayan establecido el proyecto de constitución de la SE.

A tal fin, una vez publicado el proyecto de fusión o el de constitución de una sociedad «holding», o después de adoptado el proyecto de creación de una filial común o el de transformación en una SE, los citados órganos llevarán a cabo, en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días siguientes, las gestiones necesarias para entablar negociaciones con los representantes de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE, incluida la comunicación a estos de las informaciones relativas a la identidad de las sociedades participantes y de todos sus centros de trabajo y empresas filiales, con indicación de cuáles de ellos se verán afectados por el proyecto de constitución

en el sentido del artículo 2.e), así como el número de sus trabajadores respectivos. Igualmente, deberán informar sobre el lugar del domicilio social propuesto.

Cuando en las sociedades participantes se aplique algún sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control, las informaciones a las que se refiere el párrafo anterior deberán especificar las características de tales sistemas, el número de trabajadores cubiertos por dichos sistemas, así como la proporción que estos representan respecto del total de los trabajadores de las sociedades participantes.

Artículo 6. *Constitución de la comisión negociadora.*

1. Sobre la base de la iniciativa y de las informaciones facilitadas por los órganos competentes de las sociedades participantes, se procederá a la constitución de una comisión negociadora representativa de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados, cuyos miembros serán elegidos o designados de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente.

2. Una vez constituida la comisión negociadora, los órganos competentes de las sociedades participantes convocarán a esta a una primera reunión de negociación para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 11 e informarán de ello a las direcciones de sus centros de trabajo y empresas filiales en los Estados miembros. Asimismo, la comisión negociadora informará del inicio de la negociación a todas las organizaciones sindicales que, en cada Estado miembro, hayan participado en su elección o designación.

3. La reunión a que se refiere el apartado anterior podrá coincidir en fecha con la constitución de la comisión negociadora a que se refiere el apartado 1.

Artículo 7. *Composición de la comisión negociadora.*

1. Los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales, en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por las sociedades participantes y por sus filiales y centros de trabajo afectados, a razón, en cada Estado miembro, de un puesto por cada 10 por ciento o fracción del total de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros.

Podrán ser designados como representantes de los trabajadores en la comisión negociadora representantes sindicales, sean o no trabajadores de una de las sociedades participantes o de sus centros de trabajo o empresas filiales afectados, en los términos previstos en las legislaciones o prácticas nacionales.

2. En el caso de las SE constituidas mediante fusión, deberán incorporarse a la comisión negociadora otros miembros adicionales en representación de cada Estado miembro en la medida necesaria para garantizar que la comisión negociadora incluye, al menos, un miembro representante de cada una de las sociedades participantes que están registradas y emplean a trabajadores en dicho Estado miembro y que vaya, según el proyecto, a dejar de existir como entidad jurídica diferenciada tras la inscripción de la SE, en los términos que se prevén en los apartados siguientes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá que una sociedad participante registrada y que emplea a trabajadores en un Estado miembro está representada en la comisión negociadora cuando forme parte de ella un trabajador de dicha sociedad elegido o designado en el Estado miembro en cuestión. En el caso de que entre los miembros elegidos o designados en dicho Estado miembro figure un representante que no sea trabajador de ninguna de las sociedades participantes, se presumirá que todas las sociedades participantes que emplean a trabajadores en dicho Estado miembro están representadas en la comisión negociadora a través de dicho representante, salvo que el acta de la elección o designación dispusiera otra cosa.

3. El número de miembros adicionales que se elijan o designen conforme a lo dispuesto en el apartado anterior no podrá ser superior al 20 por ciento del número de miembros ordinarios inicialmente elegidos o designados.

Si el número de sociedades en que concurren las circunstancias previstas en el apartado 2 es superior al número de puestos máximos que deben elegirse o designarse conforme a lo

dispuesto en el párrafo anterior, estos puestos se atribuirán a sociedades de Estados miembros diferentes y por orden decreciente del número de trabajadores que empleen.

4. Para evitar la doble representación en la comisión negociadora de los trabajadores afectados por la designación de representantes adicionales, se deberá proceder a deducir dicho número de trabajadores del número total de trabajadores cuya representación se hubiera atribuido a los representantes ordinarios inicialmente elegidos o designados en el Estado miembro en cuestión.

5. La composición de la comisión negociadora deberá modificarse, y se procederá a una nueva elección o designación de todos o de parte de sus miembros, en los términos que en cada caso procedan, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se haya producido una modificación en la dimensión, composición o estructura de las sociedades participantes o de las filiales y centros de trabajo afectados que implique, conforme a las disposiciones de esta Ley, una alteración del número de puestos que hay que cubrir en la comisión negociadora o de los criterios de distribución de aquellos o de la representatividad de la comisión, y así se solicite por acuerdo de la propia comisión negociadora o mediante una petición escrita de un mínimo del 10 por ciento de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo situados en Estados miembros diferentes.

b) Cuando se haya producido la pérdida del mandato representativo nacional de un miembro de la comisión negociadora o de los representantes nacionales de los trabajadores que procedieron a su elección o designación, y así lo solicite un 10 por ciento al menos de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo en representación de los cuales fue elegido o designado el miembro en cuestión, o de sus representantes.

Artículo 8. *Funciones de la comisión negociadora.*

1. A la comisión negociadora corresponde negociar con los órganos competentes de las sociedades participantes el contenido de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE.

Los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, la comisión negociadora podrá decidir, en las condiciones que se señalan a continuación, no iniciar las negociaciones con los órganos competentes de las sociedades participantes para la celebración del acuerdo o dar por terminadas las negociaciones en curso y someterse a las disposiciones sobre información y consulta de los trabajadores que estén vigentes en los Estados miembros en que la SE emplee a trabajadores.

La mayoría necesaria para la adopción de la decisión a la que se refiere el párrafo anterior será la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, no podrá adoptarse ninguna de dichas decisiones en el caso de una SE constituida mediante transformación cuando en la sociedad que va a transformarse se aplique un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control.

3. La adopción de cualquiera de las decisiones a las que se refiere el apartado 2 pondrá fin al procedimiento de negociación, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este título. Una vez adoptada la decisión, la comisión negociadora sólo volverá a ser convocada cuando así lo soliciten por escrito un 10 por ciento, como mínimo, de los trabajadores de la SE y de sus filiales y centros de trabajo afectados, o de sus representantes, y siempre que hayan transcurrido, al menos, dos años desde la citada decisión, salvo que las partes acuerden iniciar las negociaciones con anterioridad. En el caso de que una vez iniciadas de nuevo las negociaciones no se logre alcanzar en ellas un acuerdo, seguirán sin ser de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este título.

4. La comisión negociadora y los órganos competentes de las sociedades participantes decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la presidencia o, en su caso, otros procedimientos acordados para el desarrollo de las sesiones de sus reuniones conjuntas.

Las actas de las reuniones entre los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. Las funciones de la comisión negociadora finalizarán con la conclusión de un acuerdo o la adopción de las decisiones previstas en el apartado 2.

Artículo 9. *Régimen de funcionamiento de la comisión negociadora.*

1. Salvo en los casos en que en esta Ley se establece una mayoría específica diferente, la comisión negociadora adoptará sus acuerdos por una mayoría absoluta de sus miembros, que represente a una mayoría absoluta de los trabajadores. Cada miembro dispondrá de un voto.

2. Cuando el resultado de las negociaciones a las que se refiere el artículo 8.1 pueda determinar una reducción de los derechos de participación de los trabajadores existentes en las sociedades participantes, la mayoría necesaria para tomar tal acuerdo será, en los casos que se señalan a continuación, la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros. Se entenderá por reducción de los derechos de participación, a estos efectos, el establecimiento de un número de miembros en los órganos de la SE, en el sentido señalado en la definición de «participación» contenida en el artículo 2, inferior al mayor número existente en cualquiera de las sociedades participantes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación en los siguientes supuestos:

a) En el caso de una SE que se constituya por fusión, cuando se aplicara en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 25 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

b) En el caso de una SE que se constituya mediante la creación de una sociedad «holding» o de una filial común, cuando se aplicara en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 50 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11.2, lo dispuesto en este apartado no será de aplicación en el caso de una SE que se constituya mediante transformación.

3. La comisión negociadora podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

4. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deba mantener con los órganos competentes de las sociedades participantes, sin la presencia de estos.

5. Siempre que la comisión negociadora lo considere necesario para el correcto desempeño de sus funciones, podrá estar asistida por expertos de su elección, incluidos representantes de las organizaciones sindicales europeas correspondientes.

Dichos expertos podrán estar presentes en calidad de asesores en las reuniones de negociación con los órganos competentes de las sociedades participantes cuando así lo solicite la comisión negociadora, en particular para facilitar que las disposiciones que se negocien sean coherentes con el ámbito comunitario europeo en que se desenvuelven las actividades de la sociedad.

6. La comisión negociadora informará del proceso y de los resultados de la negociación a las organizaciones sindicales que, en cada Estado miembro, hayan participado en su elección o designación.

7. Los gastos derivados de la constitución y del funcionamiento de la comisión negociadora y, en general, del desarrollo de las negociaciones serán sufragados por las sociedades participantes, que deberán proporcionarle los recursos financieros y materiales suficientes para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, las sociedades participantes deberán sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de, al menos, un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

Artículo 10. *Duración de las negociaciones.*

1. Las negociaciones se iniciarán tan pronto como se haya constituido la comisión negociadora y podrán proseguir durante los seis meses siguientes. No obstante, las partes podrán acordar una prórroga del período de negociación mencionado, hasta un máximo de un año contado desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

2. Cumplidas por los órganos competentes de las sociedades participantes sus obligaciones para la constitución de la comisión negociadora, si esta no se constituyera por causa imputable a los representantes de los trabajadores, el plazo de seis meses a que se refiere el apartado anterior comenzará a contar desde la fecha en que la comisión negociadora hubiera podido quedar válidamente constituida.

Artículo 11. *Contenido del acuerdo.*

1. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, y respetando lo dispuesto en el apartado 2, el acuerdo entre la comisión negociadora y los órganos competentes de las sociedades participantes deberá contener:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) El ámbito de aplicación del acuerdo.

c) La composición, el número de miembros y la distribución de los puestos del órgano de representación de los trabajadores a través del cual se ejercerán los derechos de información y consulta de los trabajadores de la SE y de sus empresas filiales y que será el interlocutor a este respecto del órgano competente de la SE, la duración de su mandato y los efectos que sobre ello se pudieran derivar de las modificaciones en la dimensión, composición o estructura de la SE y de sus empresas filiales o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

d) Las atribuciones del órgano de representación y el procedimiento de información y consulta previsto.

e) La frecuencia de las reuniones del órgano de representación.

f) Los recursos materiales y financieros asignados al órgano de representación para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

g) En el caso de que las partes hayan acordado el establecimiento de uno o varios procedimientos de información y consulta, en lugar de la creación de un órgano de representación, las modalidades de aplicación de dichos procedimientos.

h) En el caso de que las partes hayan acordado el establecimiento de normas de participación, los elementos esenciales de dichas normas, incluida, en su caso, la determinación del número de miembros del órgano de administración o de control de la SE que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos.

i) La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

2. Cuando la SE se constituya mediante transformación, el acuerdo al que se refiere el apartado anterior deberá reconocer unos derechos de implicación de los trabajadores que sean, como mínimo, equivalentes en todos sus elementos a los existentes en la sociedad que se transforma en SE.

3. En defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo, será de aplicación al órgano de representación lo dispuesto en el artículo 19.

Artículo 12. *Eficacia jurídica del acuerdo.*

1. El acuerdo concluido entre la comisión negociadora y los órganos competentes de las sociedades participantes obliga a todos los centros de trabajo de la SE y de sus filiales incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

2. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, será autoridad laboral competente la que corresponda en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

3. Los estatutos de la SE en ningún caso podrán ser contrarios a las disposiciones sobre implicación de los trabajadores contenidas en el acuerdo.

Artículo 13. *Normas supletorias sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo.*

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

a) El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida.

b) El órgano competente de la SE y el órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, y lo comunicarán fehacientemente a la otra parte.

En el caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial; en tal caso, se entenderá vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

c) Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquel se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual al de su vigencia inicial.

d) Denunciado y vencido un acuerdo, este se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en el capítulo II de este título en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.

e) El órgano de representación de los trabajadores estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora a la que se refiere el artículo 6, el acuerdo denunciado y vencido, y podrá adoptar también las decisiones previstas en el artículo 8.2.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento de información y consulta, deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

CAPÍTULO II

Disposiciones subsidiarias

Artículo 14. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en este capítulo en materia de implicación de los trabajadores en las SE serán de aplicación, a partir de la fecha de su inscripción, en los siguientes casos:

a) Cuando las partes así lo decidan.

b) Cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo establecido en el artículo 10, siempre que:

1.º La comisión negociadora no haya adoptado la decisión a la que se refiere el artículo 8.2.

2.º Los órganos competentes de cada una de las sociedades participantes decidan aceptar la aplicación de las disposiciones subsidiarias, continuando con el proceso de registro de la SE.

2. No obstante lo señalado en la letra b) del apartado anterior, las disposiciones subsidiarias en materia de participación de los trabajadores previstas en el artículo 20 sólo se aplicarán cuando, además de cumplirse las condiciones previstas en dicha letra b), concurra la condición de que:

a) En el caso de una SE constituida por trasformación, se aplicara con anterioridad a la inscripción de la SE en la sociedad que va a transformarse un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control.

b) En el caso de una SE constituida por fusión, se aplicara con anterioridad a la inscripción de la SE en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase:

1.º Al 25 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

2.º A un número de trabajadores inferior al 25 por ciento del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes si la comisión negociadora así lo decide.

c) En el caso de una SE constituida mediante la creación de una sociedad «holding» o de una filial común, se aplicara con anterioridad a la inscripción de la SE en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase:

1.º Al 50 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

2.º A un número de trabajadores inferior al 50 por ciento del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, si la comisión negociadora así lo decide.

3. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se tomarán en consideración todos aquellos sistemas de participación previos que respondan a lo establecido en el artículo 2.l), con independencia de su origen legal o convencional.

Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por uno de tales sistemas de participación antes de la inscripción de la SE, esta no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.

Cuando en el seno de las diferentes sociedades participantes hubiesen existido diferentes sistemas de participación de los trabajadores, corresponde a la comisión negociadora decidir cuál de dichos sistemas deberá aplicarse en la SE. La comisión negociadora deberá informar al órgano competente de las sociedades participantes sobre la decisión adoptada a este respecto.

Si en la fecha de inscripción de la SE la comisión negociadora no ha informado al órgano competente de las sociedades participantes sobre la existencia de una decisión adoptada conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se aplicará a la SE el sistema de participación que hubiera afectado con anterioridad al mayor número de trabajadores de las sociedades participantes.

Artículo 15. *Constitución del órgano de representación de los trabajadores.*

1. En los casos previstos en el artículo anterior se creará un órgano de representación de los trabajadores con las competencias, composición y régimen de funcionamiento que se establecen en los artículos siguientes.

2. Para la constitución del órgano de representación de los trabajadores, el órgano competente de la SE se dirigirá a los de sus centros de trabajo y empresas filiales en los Estados miembros, para que estos pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del órgano.

3. Transcurridos cuatro años desde la constitución del órgano de representación conforme a las disposiciones subsidiarias de este capítulo, el órgano deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo al que se refiere el artículo 11, y lo comunicará al órgano competente de la SE.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I de este título, y el propio órgano de representación asumirá las funciones que en él se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el órgano de representación continuará desarrollando sus funciones.

De no adoptarse la decisión de iniciar negociaciones conforme a lo dispuesto en el párrafo primero, continuarán siendo de aplicación durante otro período de cuatro años las disposiciones subsidiarias de este capítulo. Lo mismo ocurrirá cuando, transcurrido el plazo en el cual las negociaciones deben terminar, no se haya llegado a un acuerdo.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, en el caso al que se refiere el artículo 26 las nuevas negociaciones tendrán lugar en los supuestos, en el tiempo y en las condiciones previstas en dicho artículo.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano de representación de los trabajadores y el órgano competente de la SE podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento, la apertura de negociaciones.

Artículo 16. *Composición del órgano de representación de los trabajadores.*

1. El órgano de representación de los trabajadores estará compuesto por trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

2. Los miembros del órgano de representación de los trabajadores serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la SE y sus centros de trabajo y empresas filiales, a razón en cada Estado miembro de un puesto por cada 10 por ciento o fracción del total de trabajadores empleados por la SE y sus centros de trabajo y empresas filiales en el conjunto de los Estados miembros.

3. El órgano de representación de los trabajadores informará de su composición al órgano competente de la SE.

Artículo 17. *Competencias del órgano de representación de los trabajadores.*

1. El órgano de representación de los trabajadores de la SE tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten a la SE en sí misma y a cualquiera de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en otros Estados miembros o que excedan de la competencia de los órganos de decisión en un solo Estado miembro.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el órgano de representación tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con el órgano competente de la SE, sobre la base de informes periódicos elaborados por el órgano competente en relación con la evolución y las perspectivas de las actividades de la SE. El órgano competente de la SE deberá proporcionar también al órgano de representación el orden del día de las reuniones del órgano de administración o, cuando proceda, del órgano de dirección y control, así como copia de todos los documentos presentados a la junta general de accionistas.

La convocatoria, en unión de la documentación correspondiente, deberá ser remitida por el órgano competente de la SE al órgano de representación con una antelación mínima de un mes.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de estos y los despidos colectivos.

3. El órgano de representación de los trabajadores deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslado, venta o cierre de

centros de trabajo o de empresas, o de despidos colectivos. Además, tendrán derecho a reunirse, a petición propia, con el órgano competente de la SE, o con cualquier otro nivel de dirección de la SE más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, para recibir la citada información y ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual prevista en el apartado 2, salvo que, en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del órgano de representación pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por el órgano competente o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la SE.

Cuando el órgano competente decida no seguir la opinión o el criterio manifestado por el órgano de representación, este último tendrá derecho a reunirse nuevamente con el órgano competente de la SE para intentar llegar a un acuerdo.

Las reuniones mencionadas no afectarán a las prerrogativas del órgano competente.

4. El órgano competente de la SE y el órgano de representación de los trabajadores decidirán de común acuerdo las reglas precisas sobre la presidencia o, en su caso, otros procedimientos acordados para el desarrollo de las sesiones de sus reuniones conjuntas.

Las actas de las reuniones entre el órgano competente de la SE y el órgano de representación de los trabajadores serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. El órgano competente de la SE informará a las direcciones de sus centros de trabajo o empresas filiales en los Estados miembros de la convocatoria de las reuniones que vaya a mantener con el órgano de representación.

Artículo 18. *Régimen de funcionamiento del órgano de representación de los trabajadores.*

1. El órgano de representación de los trabajadores adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, salvo que en esta Ley se establezca otra cosa. Elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento y podrá elegir en su seno un presidente.

2. Si el número de miembros del órgano de representación lo justificara, este deberá elegir en su seno un comité restringido compuesto por un máximo de tres miembros. Salvo acuerdo en contrario del órgano de representación, este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones a las que se refiere el artículo 17.3.

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del órgano de representación elegidos o designados en representación de los trabajadores directamente afectados por las medidas de que se trate.

El comité restringido deberá informar periódicamente de sus actuaciones y del resultado de las reuniones en que participe al órgano de representación.

3. El órgano de representación de los trabajadores y el comité restringido, ampliado en su caso con los miembros a los que se refiere el segundo párrafo del apartado anterior, tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con el órgano competente de la SE, sin la presencia de los representantes de este.

4. El órgano de representación de los trabajadores y el comité restringido, siempre que lo consideren necesario para el correcto desempeño de sus funciones, podrán estar asistidos por expertos de su elección.

5. En la medida en que sea necesario para el desempeño de sus funciones, los miembros del órgano de representación tendrán derecho a un permiso de formación sin pérdida de salario.

6. Los gastos derivados de la constitución y del funcionamiento del órgano de representación y del comité restringido serán sufragados por la SE, que deberá proporcionarles los recursos financieros y materiales suficientes para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la SE deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros del órgano de representación.

b) Los de organización de las reuniones del órgano de representación y del comité restringido, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de, al menos, un experto designado por el órgano de representación o por el comité restringido para asistirle en sus funciones.

7. Los miembros del órgano de representación deberán informar a los representantes de los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores sobre el contenido y los resultados de las actuaciones desarrolladas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

Artículo 19. *Renovación del órgano de representación de los trabajadores.*

La composición del órgano de representación deberá modificarse y se procederá a una nueva elección o designación de todos o de parte de sus miembros, en los términos que en cada caso procedan, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se haya producido una modificación en la dimensión, composición o estructura de la SE, sus centros de trabajo y empresas filiales que implique, conforme a las disposiciones de esta Ley, una alteración del número de puestos que se deben cubrir en el órgano de representación o de los criterios de distribución de aquellos o de la representatividad del órgano, y así se solicite por acuerdo del propio órgano de representación o mediante una petición escrita de un mínimo del 10 por ciento de los trabajadores de la SE y sus centros de trabajo y empresas filiales o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo situados en Estados miembros diferentes.

b) Cuando se haya producido la pérdida del mandato representativo nacional de un miembro del órgano de representación o de los representantes nacionales de los trabajadores que procedieron a su elección o designación, y así lo solicite un 10 por ciento, al menos, de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo en representación de las cuales fue elegido o designado el miembro en cuestión, o de sus representantes.

Artículo 20. *Disposiciones subsidiarias en materia de participación de los trabajadores.*

1. Cuando en la SE deba establecerse un sistema de participación de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, este se regirá por las siguientes reglas:

a) En el caso de una SE constituida por transformación, todos los elementos de la participación de los trabajadores en el órgano de administración o de control aplicados antes de la inscripción de la SE continuarán siendo de aplicación en ella.

b) En los demás casos de constitución de una SE, los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales, o sus órganos de representación, tendrán derecho a elegir, designar, recomendar u oponerse a la designación de un número de miembros del órgano de administración o de control de la SE igual a la mayor de las proporciones vigentes antes de la inscripción de la SE en las sociedades participantes.

2. Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por normas de participación antes de la inscripción de la SE, esta no estará obligada a establecer ninguna disposición en esta materia, salvo acuerdo en contrario.

3. En los casos a los que se refieren el artículo 15.3 y el artículo 26, serán de aplicación las reglas del apartado 1, aunque se sustituirán las referencias a las sociedades participantes por las relativas a la SE, sus centros de trabajo y empresas filiales, y las referencias relativas al momento anterior a la inscripción de la SE por las correspondientes al momento en que finalicen las negociaciones sin acuerdo.

4. El órgano de representación de los trabajadores de la SE decidirá sobre el reparto de los puestos que correspondan a los trabajadores en el órgano de administración o de control entre los representantes de los trabajadores de los diferentes Estados miembros, en función de la proporción de trabajadores empleados por la SE en cada uno de ellos. Del mismo modo decidirá, en su caso, sobre la forma en que los trabajadores de la SE pueden recomendar el nombramiento de miembros de estos órganos u oponerse a él.

Cuando la aplicación de este criterio proporcional determine que los trabajadores de uno o más Estados miembros no vayan a quedar cubiertos por él, mientras que los de otro u otros Estados miembros vayan a contar con más de un representante, el órgano de representación deberá proceder a una redistribución de los puestos existentes y atribuir uno de dichos puestos a uno de los Estados miembros inicialmente no representados, en particular al Estado miembro en el que se encuentre situada la sede de la SE, si este no estaba ya representado, o en caso contrario, a aquel que emplee al mayor número de trabajadores dentro de los inicialmente no representados. Este miembro se detraerá del número adjudicado al Estado miembro que hubiera obtenido más representantes o, en caso de ser varios con idéntico número de representantes, al que de ellos ocupe el menor número de trabajadores.

La elección o designación de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del órgano de administración o de control se realizará en la forma que determine el órgano de representación de los trabajadores, respetando, en su caso, lo que al respecto pudiera haberse establecido en la legislación nacional del Estado miembro correspondiente a cada uno de dichos representantes.

5. Todo miembro del órgano de administración o, en su caso, del órgano de control de la SE que haya sido elegido, designado o recomendado por el órgano de representación o, según los casos, por los propios trabajadores será miembro de pleno derecho del órgano correspondiente, con los mismos derechos y obligaciones que los miembros que representen a los accionistas, incluido el derecho de voto.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 21. *Forma de cálculo del número de trabajadores.*

1. La determinación del número de trabajadores empleados por cada una de las sociedades participantes en la constitución de la SE y por sus filiales y centros de trabajo afectados, así como por la propia SE y sus centros de trabajo y empresas filiales, a los diferentes efectos previstos en esta Ley, se realizará tomando en consideración la totalidad de los trabajadores empleados por dichas sociedades, empresas y centros de trabajo, incluidos los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada y a tiempo parcial, en el momento al que se refiera el cálculo en cuestión.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, el cómputo del número de trabajadores efectuado para la constitución de la comisión negociadora de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 se considerará vigente durante todo el tiempo de funcionamiento de dicha comisión y hasta la conclusión del acuerdo al que se refiere el artículo 11 o la finalización, sin acuerdo, del procedimiento de negociación, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. La referencia al momento de constitución de la comisión negociadora contenida en el apartado anterior se deberá entender sustituida por la del momento de nueva composición de la citada comisión cuando deba procederse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.5, a una modificación de su composición como consecuencia de cambios significativos experimentados en las plantillas de las sociedades, empresas y centros de trabajo considerados.

Artículo 22. *Confidencialidad y reserva.*

1. Los miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

La trasgresión de la obligación de confidencialidad podrá dar lugar a responsabilidad de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

2. Excepcionalmente, el órgano de control o de administración de la SE o de una sociedad participante establecida en España no estará obligado a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la SE o, en su caso, de la sociedad participante, o de sus respectivos centros de trabajo y empresas filiales, u ocasionar graves perjuicios en la estabilidad económica de estos.

Esta excepción no abarcará aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Artículo 23. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta que sean trabajadores de la SE, de sus centros de trabajo y empresas filiales o de una sociedad participante gozan, en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y garantías previstas para los representantes de los trabajadores en el nivel nacional en el país en que prestan sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

Esta misma protección y garantías tienen, en el ejercicio de sus funciones, los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o administración de la SE.

Artículo 24. *Capacidad de la comisión negociadora y del órgano de representación de los trabajadores de la SE.*

La comisión negociadora, el órgano de representación de los trabajadores y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta gozan de capacidad jurídica para el ejercicio de los derechos que les reconoce esta ley o que se deriven del acuerdo al que se refiere el artículo 11, y podrán ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 25. *Espíritu de cooperación.*

El órgano competente de la SE y los miembros del órgano de representación de los trabajadores y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe para alcanzar los objetivos de esta Ley, y respetarán sus derechos y obligaciones recíprocos.

Artículo 26. *Efectos en el caso de constitución de la SE en perjuicio de los derechos de implicación de los trabajadores.*

Cuando la operación de constitución de la SE hubiera sido intencionadamente configurada con el propósito de privar a los trabajadores de sus derechos de implicación o de perjudicarlos, o con posterioridad al registro de la SE se hubieran producido cambios sustanciales en el seno de esta o de sus empresas filiales con este mismo propósito, y así se declare por sentencia judicial, deberá procederse a una nueva negociación. Dicha negociación se regirá por las siguientes reglas:

a) Tendrá lugar a petición del órgano de representación de la SE o de los representantes de los trabajadores de los nuevos centros de trabajo o empresas filiales de la SE.

b) Se regirá por lo dispuesto en los artículos 4 a 13. A tales efectos, las referencias contenidas en los artículos correspondientes a las sociedades participantes se entenderán referidas a la SE y a sus centros de trabajo y empresas filiales; las referencias al momento anterior a la inscripción de la SE lo serán al momento de finalización sin acuerdo de las negociaciones, y las referencias a la comisión negociadora lo serán al órgano de representación.

TÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades europeas

Artículo 27. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del título II.*

Las disposiciones contenidas en este título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de sus empresas filiales o, en su caso, de las sociedades participantes en la constitución de la SE, con domicilio social en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en esta Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001.

Artículo 28. *Identificación de los representantes nacionales de los trabajadores.*

La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 29. *Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el órgano de representación.*

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del órgano de representación serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal, en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados. En todo caso, esta designación deberá hacerse de forma proporcional a la representación obtenida por cada sindicato en las elecciones a representantes de los trabajadores en el conjunto de los centros de trabajo.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

A los efectos de determinar la representatividad de los miembros de la comisión negociadora, se respetará la representatividad que cada uno tenga atribuida en el acta de designación. En el caso de no constar, se presumirá que todos los designados en representación de los trabajadores empleados en España representan al conjunto de dichos trabajadores.

2. En el caso de la comisión negociadora, la designación deberá recaer en un delegado de personal, miembro del comité de empresa o trabajador de cualquiera de las sociedades participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales afectados o en un representante sindical miembro de una organización sindical más representativa en el nivel estatal o representativa en el ámbito de las sociedades participantes.

En el caso del órgano de representación, la designación deberá recaer en un trabajador de la SE o de sus centros de trabajo o empresas filiales que tenga la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

3. Cuando en representación de los trabajadores empleados en España deba designarse a más de un miembro de la comisión negociadora, se deberá procurar que, en la medida de lo posible y según lo permita el número de miembros que haya que designar, entre dichos miembros figure al menos un representante de cada una de las sociedades participantes que empleen a trabajadores en España.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la regla de proporcionalidad a que se refiere el apartado 1.

4. La designación de los representantes adicionales que, en su caso, hubieran de incorporarse a la comisión negociadora en el supuesto previsto en el artículo 7.2, o en la disposición correspondiente de los Estados miembros, se realizará de la misma forma señalada en los apartados 1 y 2 anteriores, pero refiriendo el proceso exclusivamente al

ámbito de la sociedad participante que vaya a desaparecer como entidad jurídica diferenciada tras la inscripción de la SE.

5. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 3 y 4, se entenderá que los trabajadores empleados en España por una sociedad participante están representados en la comisión negociadora cuando forme parte de ella un trabajador de dicha sociedad designado en España. En el caso de que entre los representantes designados en España figure un representante sindical que no sea trabajador de ninguna de las sociedades participantes, tendrá la representatividad que le atribuya el acta de designación; en el caso de no constar, se presumirá que todos los trabajadores empleados en España por las sociedades participantes están representados en la comisión negociadora a través de dicho representante sindical.

6. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 será aplicable al órgano de representación constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en él.

Artículo 30. *Designación de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del órgano de administración o control de la SE.*

Lo dispuesto en el artículo anterior será igualmente de aplicación al procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del órgano de administración o de control de la SE cuando, en virtud de lo dispuesto en la legislación que resulte de aplicación, corresponda a cada Estado miembro determinar la forma de elección o designación de los miembros que le correspondan.

Artículo 31. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

1. Los representantes de los trabajadores que sean miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación o que participen en los procedimientos de información y consulta y los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de administración o de control de la SE gozan en el ejercicio de sus funciones de la protección y de las garantías establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, salvo en lo relativo al crédito horario previsto en su artículo 68.e), en que se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes y, en su caso, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Los representantes de los trabajadores a los que se refiere este artículo tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones de la comisión negociadora y del órgano de representación o a las reuniones que se celebren en el marco del procedimiento de información y consulta que en su caso se haya acordado, así como a las reuniones del órgano de administración o de control del que formen parte.

3. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación, así como los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de administración o de control de la SE, tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Este derecho se reconocerá a los miembros del órgano de representación constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en él.

Artículo 32. *Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.*

Los acuerdos entre la comisión negociadora y el órgano competente de las sociedades participantes concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la SE y de sus empresas filiales incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, la validez y eficacia de dichos acuerdos en ningún caso podrán menoscabar ni alterar las competencias de negociación, información y consulta que la legislación española otorga a los comités de empresa, delegados de personal y

organizaciones sindicales, así como a cualquier otra instancia representativa creada por la negociación colectiva.

TÍTULO III

Procedimientos judiciales

Artículo 33. *Ejercicio de la potestad jurisdiccional.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de esta Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.p) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, excepto las pretensiones que versen sobre la impugnación de las sanciones administrativas y las atribuidas al orden jurisdiccional civil en relación con la posición y actuación de los trabajadores que participen en el órgano de decisión y control de la SE.

Artículo 34. *Competencia.*

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando las partes se hayan sometido expresa o tácitamente a ellos o, en su defecto, cuando el demandado tenga su domicilio en España o cuando la obligación que sirviese de base a la demanda hubiese sido o debiese ser cumplida en territorio español.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 11 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. En su aplicación, en los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, y en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del órgano de representación es el de registro de la SE.

Artículo 35. *Legitimación procesal.*

Estarán legitimados para promover los litigios a que se refiere esta Ley los empresarios, los representantes de los trabajadores, la comisión negociadora y el órgano de representación de los trabajadores de la SE de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Artículo 36. *Modalidades procesales.*

1. Los litigios relativos a la negociación sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE, incluidos los relativos a la constitución y funcionamiento de la comisión negociadora, así como los relativos a la constitución y funcionamiento del órgano de representación de los trabajadores o de los procedimientos de información y consulta y los relacionados con los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una SE se tramitarán conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del título II del libro segundo del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

2. Los acuerdos de la comisión negociadora a que se refiere el artículo 8.2 y el acuerdo previsto en el artículo 11, así como los demás acuerdos que con el órgano competente puedan celebrar la comisión negociadora, el órgano de representación de los trabajadores y, en su caso, los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de

un procedimiento de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el capítulo IX del título II del libro segundo del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

3. Conforme al proceso de conflictos colectivos se tramitará también la impugnación de la decisión del órgano competente de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a los miembros de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores y, en su caso, a los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta. El juez o la sala deberán adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de confidencialidad.

4. Las demás cuestiones litigiosas que se susciten en aplicación de esta Ley se tramitarán, según su naturaleza, por las disposiciones establecidas para el procedimiento ordinario o por la modalidad procesal que corresponda, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo 37. *Legislación procesal.*

En todo lo no previsto en este título regirá el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo 38. *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.*

Lo dispuesto en este título se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

TÍTULO IV

Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital

CAPÍTULO I

Derechos de participación de los trabajadores en las sociedades afectadas

Artículo 39. *Ámbito de aplicación del capítulo.*

1. La participación de los trabajadores en las sociedades resultantes de una modificación estructural transfronteriza intraeuropea, así como su implicación en la definición de los derechos correspondientes, se regirá por las disposiciones previstas en este capítulo cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que al menos una de las sociedades que se fusionan, la sociedad que se transforma o la escindida emplee, durante el período de seis meses que precede a la publicación del proyecto de la operación de modificación estructural transfronteriza intraeuropea, un número medio de trabajadores equivalente a cuatro quintas partes del umbral aplicable para dar lugar a la participación de los trabajadores en el sentido del artículo 2, letra k), de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, tal como se establezca en el derecho del Estado miembro a cuya jurisdicción esté sujeta la sociedad afectada.

b) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en cada sociedad resultante, aquella no alcance al menos el mismo nivel de participación de los trabajadores que el aplicado en la sociedad o sociedades antes de la modificación estructural transfronteriza, medido en función de la proporción de miembros que representan a los trabajadores en el órgano de administración o control, o sus comités, o en el órgano directivo competente dentro de las sociedades para decidir el reparto de los beneficios.

c) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en cada sociedad resultante, los trabajadores de los establecimientos de tal sociedad situados en otros Estados miembros ejerzan unos derechos de participación inferiores a los derechos de participación que ejercen los trabajadores empleados en España.

2. La aplicación de las disposiciones de este capítulo excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro en que las sociedades resultantes cuenten con centros de trabajo, salvo en los casos en los que exista una remisión expresa en este capítulo.

Artículo 40. *Procedimiento de negociación de los derechos de participación.*

1. Se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores las disposiciones contenidas en el capítulo I del título I de esta ley, con las siguientes peculiaridades:

a) No será de aplicación lo previsto en el artículo 8.2 y 3, respecto de las funciones de la comisión negociadora.

No obstante, la comisión negociadora tendrá derecho a decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros que representen al menos a dos tercios de los trabajadores, no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas, y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.

b) El contenido del acuerdo deberá incluir:

1.º La identificación de las partes que lo conciertan.

2.º El ámbito de aplicación del acuerdo.

3.º Los elementos esenciales de las normas de participación, incluida, en su caso, la determinación del número de miembros del órgano de administración de la sociedad o sociedades resultantes que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos.

4.º La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

2. Además de lo previsto en el apartado 1, se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores, en el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, las siguientes especialidades:

a) Los órganos competentes de las sociedades que se fusionen, en el supuesto de que al menos una de dichas sociedades esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, tendrán derecho a optar, sin negociación previa, por estar directamente sujetas a las disposiciones subsidiarias contempladas en el artículo 20 para la participación de los trabajadores en los supuestos de fusión de sociedades, y por respetar dichas disposiciones a partir de la fecha de registro de la sociedad resultante de la fusión.

La sociedad comunicará a sus trabajadores o sus representantes si opta por aplicar las disposiciones subsidiarias, o si entabla negociaciones en el marco del órgano especial de negociación. En el segundo caso, la sociedad comunicará a sus trabajadores o sus representantes el resultado de las negociaciones sin demora indebida.

b) La mayoría de dos tercios a la que se refiere el segundo párrafo del apartado 1.a) deberá incluir los votos de los miembros que representen a los trabajadores en, al menos, dos Estados miembros diferentes.

c) No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2. En el caso de que en alguna de las sociedades que se fusionan se aplicara un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectasen, al menos, a un 25 por 100 del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, cuando el resultado de las negociaciones pueda determinar una reducción de los derechos de participación de los trabajadores existentes en las sociedades participantes, la mayoría necesaria para tomar tal acuerdo será la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros.

Se entenderá por reducción de los derechos de participación, a los efectos previstos en el párrafo anterior, el establecimiento de un número de miembros en los órganos de la sociedad resultante de la fusión inferior al mayor número existente en cualquiera de las sociedades participantes.

3. Además de lo previsto en el apartado 1, se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores, en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas, las siguientes especialidades:

a) No será de aplicación lo previsto en el artículo 7.2 y 3, respecto de la composición de la comisión negociadora.

b) No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2.

c) El contenido del acuerdo deberá incluir el reconocimiento de unos derechos de implicación de los trabajadores que sean, como mínimo, equivalentes en todos sus elementos a los existentes en la sociedad que se transforma o escinde.

d) La sociedad comunicará a sus trabajadores o a los representantes de estos el resultado de las negociaciones relativas a su participación sin dilación indebida.

Artículo 41. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias en materia de participación.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20 en materia de participación de los trabajadores se aplicarán a la sociedad o sociedades resultantes afectadas por la modificación estructural, a partir de la fecha de su constitución, en los siguientes casos:

a) Cuando las partes así lo decidan.

b) Cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo de seis meses o, en su caso, durante el periodo de prórroga de este plazo, en los términos previstos en el artículo 10, y siempre que los órganos competentes de las sociedades que se fusionan, transforman o escinden decidan aceptar la aplicación de las disposiciones subsidiarias. Si se decidiera no aceptar la aplicación de dichas disposiciones, no podrá continuarse con el proceso de modificación estructural.

En el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, se deberán cumplir, además del requisito señalado en el párrafo anterior, los siguientes:

1.º Que la comisión negociadora no haya adoptado la decisión de no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.

2.º Que se aplicara con anterioridad a la inscripción de la sociedad resultante de la fusión en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 33,3 por 100, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, o bien a un número inferior, si la comisión negociadora así lo decide.

2. En el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, y a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se tomarán en consideración todos aquellos sistemas de participación previos que respondan a lo establecido en el artículo 2.l), con independencia de su origen legal o convencional.

Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por uno de tales sistemas de participación antes de la inscripción de la fusión, la sociedad resultante de la fusión no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.

Cuando en el seno de las diferentes sociedades participantes hubiesen existido diferentes sistemas de participación de los trabajadores, corresponde a la comisión negociadora decidir cuál de dichos sistemas deberá aplicarse en la sociedad. La comisión negociadora deberá informar al órgano competente de las sociedades participantes sobre la decisión adoptada a este respecto.

Si en la fecha de inscripción de la sociedad la comisión negociadora no ha informado al órgano competente de las sociedades participantes sobre la existencia de una decisión adoptada conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se aplicará a la sociedad resultante de la fusión el sistema de participación que hubiera afectado con anterioridad al mayor número de trabajadores de las sociedades participantes.

Artículo 42. *Aplicación transitoria de las normas de participación anteriores en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas.*

Las normas sobre la participación de los trabajadores que se aplicaban antes de la transformación o de la escisión transfronteriza intraeuropea seguirán siendo aplicables hasta la fecha de aplicación de las normas convenidas posteriormente o, a falta de normas convenidas, hasta la aplicación de las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20.

Artículo 43. *Extensión a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de determinadas disposiciones aplicables a las sociedades europeas.*

Serán de aplicación a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas domiciliadas en España las disposiciones contenidas en el capítulo III del título I para las sociedades europeas, salvo en sus referencias a los órganos de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta.

Artículo 44. *Protección en caso de modificaciones estructurales posteriores.*

Cuando la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural transfronteriza intraeuropea esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, dicha sociedad deberá garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en caso de ulteriores modificaciones estructurales nacionales o transnacionales durante un plazo de cuatro años después de que la modificación estructural transfronteriza intraeuropea haya surtido efecto, aplicándose en tal caso las disposiciones establecidas en este título en cuanto sea posible.

CAPÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas

Artículo 45. *Ámbito de aplicación del capítulo.*

1. Salvo en sus referencias al órgano de representación, las disposiciones contenidas en el título II serán aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas con domicilio social en cualquier Estado miembro del Espacio Económico Europeo.

2. Asimismo, serán de aplicación a las sociedades participantes en procesos de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas y a las sociedades resultantes de dichos procesos las disposiciones contenidas en el título III, respecto de los procedimientos judiciales, en los términos establecidos en dicho título.

3. Lo previsto en los apartados anteriores únicamente será de aplicación en los casos en que deba existir participación de los trabajadores en la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural, de conformidad con las disposiciones de los Estados miembros por las que se dé cumplimiento a los artículos 86 terdecies, 133 y 160 terdecies de la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades.

Artículo 46. *Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.*

Los acuerdos entre la comisión negociadora y el órgano competente de las sociedades participantes en modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, la validez y eficacia de dichos acuerdos en ningún caso podrán menoscabar ni alterar las competencias de negociación, información y consulta que la legislación española otorga a los comités de empresa, delegados de personal y organizaciones sindicales, así como a cualquier otra instancia representativa creada por la negociación colectiva.»

Disposición adicional primera. *No afectación de legislaciones y prácticas nacionales.*

1. Cuando una SE sea una empresa de dimensión comunitaria o una empresa de control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, en el sentido previsto en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, o en las legislaciones de los demás Estados miembros por las que se da aplicación a lo dispuesto en la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, no se le aplicarán, ni a ella ni a sus filiales, las disposiciones de dichas legislaciones, salvo en el caso de que la comisión negociadora haya adoptado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley el acuerdo de no iniciar negociaciones o de poner fin a las negociaciones ya iniciadas.

2. No se aplicarán a las SE incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las disposiciones en materia de participación de los trabajadores en los órganos sociales previstas en las legislaciones o prácticas nacionales distintas de aquellas adoptadas para dar aplicación a lo dispuesto en la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

3. Esta Ley no afectará:

a) A los actuales derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la SE de que gocen los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.

Tampoco afectará a los derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la sociedad o sociedades resultantes de las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de que gocen los trabajadores de la sociedad y de sus centros de trabajo de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.

b) A los derechos en materia de participación en los órganos de que gocen los trabajadores de las filiales de la SE de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

4. Para salvaguardar los derechos mencionados en el apartado 3, el registro de la sociedad no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores de las sociedades participantes que dejen de existir como entidades jurídicas diferenciadas, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

Disposición adicional segunda. *Aplicación de esta Ley a la implicación de los trabajadores en las sociedades cooperativas europeas.*

1. Lo dispuesto en esta Ley será igualmente de aplicación a la implicación de los trabajadores en las sociedades cooperativas europeas (en lo sucesivo SCE), contempladas en el Reglamento (CE) n.º 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea, con las siguientes particularidades:

1.ª Las referencias a una SE, a una sociedad participante o a una filial de una sociedad contenidas en esta Ley se entenderán hechas también a una SCE, a una entidad jurídica participante o a una filial de una entidad jurídica participante o de una SCE, respectivamente, excepto en lo referido a sociedad «holding» y filial común, que no es de aplicación a la SCE.

Asimismo las referencias a la junta general de accionistas se entenderán hechas a la asamblea general.

2.ª A los efectos de esta Ley se entenderá por:

a) SCE: toda sociedad cooperativa constituida con arreglo al Reglamento (CE) n.º 1435/2003.

b) Entidades jurídicas participantes: las sociedades con arreglo al segundo párrafo del artículo 48 del Tratado de la Comunidad Europea, incluidas las cooperativas, así como las entidades jurídicas constituidas con arreglo a la legislación de un Estado miembro y regidas por ella, que participen directamente en la constitución de una SCE.

c) Filial de una entidad jurídica participante o de una SCE: una empresa sobre la cual dicha entidad jurídica o SCE ejerce una influencia dominante definida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria.

3.ª El acuerdo a que se refiere el artículo 11, incluirá cuando sea necesario, además del contenido previsto en dicho artículo, los casos de cambios estructurales en la SCE y en sus filiales y centros de trabajo, ocurridos después de la creación de la SCE, que den lugar a la renegociación del acuerdo y el procedimiento para su renegociación.

El acuerdo podrá especificar las disposiciones para habilitar a los trabajadores a participar en las asambleas generales o en las asambleas de sección o sectoriales.

4.ª En la reunión anual a que se refiere el apartado 2 del artículo 17 de esta Ley, el órgano de representación de los trabajadores tendrá también derecho a ser informado y consultado sobre las iniciativas referentes a la responsabilidad social de las empresas.

2. Cuando una SCE, sea constituida exclusivamente por personas físicas o por una sola entidad jurídica y por personas físicas que empleen, en su conjunto, a un mínimo de cincuenta trabajadores en, al menos dos Estados miembros, se aplicará a la implicación de los trabajadores en la SCE lo dispuesto en esta Ley.

3. Cuando una SCE, sea constituida exclusivamente por personas físicas o por una sola entidad jurídica y por personas físicas que empleen, en su conjunto, a un número de trabajadores inferior a cincuenta, en al menos dos Estados miembros, o a un número mayor pero en un solo Estado miembro, la implicación de los trabajadores en la SCE se regirá por las siguientes disposiciones:

a) En la propia SCE, por las disposiciones de aplicación a las sociedades cooperativas en el Estado miembro en que se encuentre su domicilio social.

b) En sus filiales o centros de trabajo, por las disposiciones de aplicación a las sociedades cooperativas en el Estado miembro en que estén situados.

En caso de traslado del domicilio social de una SCE en la que se aplique un sistema de participación, de un Estado miembro a otro, continuarán aplicándose, como mínimo, los derechos de participación que los trabajadores vinieran disfrutando antes del traslado.

No obstante lo anterior, después del registro de la SCE, la implicación de los trabajadores en la SCE se regirá por lo dispuesto en esta Ley, cuando así lo solicite, al menos, un tercio del número total de trabajadores de la SCE y de sus filiales y centros de trabajo, en al menos, dos Estados miembros, o cuando el número total de trabajadores alcance o supere el umbral de cincuenta trabajadores en, al menos, dos Estados miembros. A tal efecto las expresiones «entidades jurídicas participantes» y «filiales y centros de trabajo afectados» se sustituirán por «SCE» y «filiales y centros de trabajo de la SCE», respectivamente.

4. Dentro de los límites previstos en el apartado 4 del artículo 59 del Reglamento (CE) n.º 1435/2003, los trabajadores de la SCE y sus representantes estarán habilitados para participar en las asambleas generales o, en caso de que existan, asambleas de sección o sectoriales, con derecho a voto en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando las partes así lo decidan en el acuerdo a que se refiere el artículo 11.

2.ª Cuando una sociedad cooperativa en la que se aplique un sistema de ese tipo se transforme en una SCE.

3.ª En el caso de SCE no constituidas por transformación, cuando en una de las sociedades cooperativas participantes se aplique un sistema de ese tipo, y concurran, además, las siguientes circunstancias:

a) Que las partes no logren alcanzar el acuerdo a que se refiere el artículo 11, en el plazo establecido en el artículo 10.

b) Que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias del artículo 20, conforme a lo previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 14.

c) Que la sociedad cooperativa participante en la que se aplique un sistema de este tipo tuviera, antes del registro de la SCE, el porcentaje de participación más elevado, en el sentido de la letra l) del artículo 2, entre las sociedades cooperativas participantes.

Disposición final primera. *Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.*

El Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se añade un apartado 12 al artículo 2, con la siguiente redacción:

> «12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica».

Dos. Se añade un apartado 3 al artículo 5, con la siguiente redacción:

> «3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley.»

Tres. Se añaden una subsección 4.ª y un artículo 10 bis a la sección 1.ª del capítulo II, con la siguiente redacción:

> «Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas
>
> **Artículo 10 bis.** *Infracciones graves y muy graves.*
>
> 1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:
>
> a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.
>
> b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los

representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.».

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, queda modificada como sigue:

Uno. Los apartados 1 y 2 del artículo 3 quedan redactados del siguiente modo:

«1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y

obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

– Policía, seguridad y resguardo aduanero.

– Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

– Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.»

Dos. Se añade una disposición adicional numerada como «novena bis» con la siguiente redacción:

«Disposición adicional novena bis. *Personal militar.*

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.»

Disposición final tercera. *Incorporación de derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta Ley se incorporan al derecho español la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Disposición final cuarta. *Fundamento constitucional.*

Esta Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el título III, que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

No obstante lo anterior el ejercicio de la presente competencia estatal se entiende sin perjuicio de la competencia de ejecución que sobre dicha legislación corresponde a las comunidades autónomas de conformidad con lo dispuesto en sus estatutos de autonomía.

Disposición final quinta. *Disposiciones de aplicación y desarrollo.*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 38

Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1993
Última modificación: 9 de abril de 1998
Referencia: BOE-A-1993-31164

El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, ha establecido el nuevo régimen jurídico de los contratos en prácticas y de aprendizaje, así como modificaciones importantes en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Resulta necesario, en consecuencia, llevar a cabo, con la celeridad que las circunstancias requieren, el correspondiente desarrollo reglamentario que haga posible aplicar con carácter inmediato las fórmulas contractuales citadas para favorecer la inserción profesional de los jóvenes sin experiencia laboral o sin la adecuada formación profesional, o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas mediante el trabajo a tiempo parcial.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final primera del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, a propuesta del Ministrode Trabajo y Seguridad Social, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de diciembre de 1993,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Contratos formativos

Artículos 1 a 17.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Contrato a tiempo parcial

Artículo 18.

1. Los contratos a tiempo parcial celebrados según lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se formalizarán por escrito, en el modelo oficial que figura en el anexo de este

Real Decreto, en el que deberá constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios.

2. Los contratos se registrarán en la correspondiente Oficina de Empleo, en los términos establecidos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, donde quedará depositado un ejemplar.

3. La inobservancia de la forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Artículo 19.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva.

Artículo 20.

La afiliación, las altas o bajas de los trabajadores contratados a tiempo parcial, cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, a que se refiere el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, podrán formalizarse bien mediante la presentación en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de las mismas en los plazos y a través de los documentos establecidos en cada momento, bien suministrando los correspondientes datos a través de fax o por cualquier otro procedimiento informático, telemático o electrónico.

Disposición adicional primera.

(Derogada)

Disposición adicional segunda.

Por las Administraciones Públicas podrán adaptarse los modelos de contratos a las peculiaridades de las mismas respetándose, en todo caso, sus cláusulas.

Disposición transitoria única.

Los contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, así como los celebrados para la realización de trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y expresamente:

1. El Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos de trabajo en prácticas y para la formación.

2. Los artículos 1 al 6 y 10 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

3. Los artículos 11 al 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Disposición final primera.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 39

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 85, de 9 de abril de 1998
Última modificación: 9 de noviembre de 2012
Referencia: BOE-A-1998-8425

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado determinados aspectos de la legislación laboral, en especial en lo relativo a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. Entre dichas modificaciones, poseen especial relevancia las que afectan al artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula los denominados «contratos formativos», en prácticas y para la formación, en cuanto instrumentos destinados a favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes.

La nueva regulación de estos contratos, que tiene su origen en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal el 28 de abril de 1997, persigue como objetivo básico la mejora de su régimen jurídico, reforzando su vinculación con las finalidades formativas y de inserción profesional a las que sirven y facilitando un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la definición de los supuestos y condiciones de su utilización.

A dicho objetivo contribuye igualmente el presente Real Decreto, que sustituye a las disposiciones relativas a los contratos en prácticas y de aprendizaje contenidas en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, incorporando las modificaciones derivadas de la citada reforma legal en relación con aquellos aspectos de la Ley que requieren de un desarrollo reglamentario y sin reiteración, por tanto, de aquellos otros que tienen en la Ley un tratamiento concreto y suficiente.

Junto a ello, el presente Real Decreto desarrolla la nueva regulación relativa al alcance de la acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación, haciendo efectiva la ampliación incorporada por la Ley 63/1997 y de acuerdo con lo previsto en su disposición transitoria cuarta, contemplando determinadas particularidades en el ámbito de las prestaciones económicas por incapacidad temporal cuando la misma deriva de una contingencia común.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final quinta del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones transitoria cuarta y final primera de la Ley 63/1997, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo

de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de marzo de 1998,

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Contrato en prácticas

Artículo 1. *Títulos profesionales habilitantes.*

1. Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

2. El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de seis años.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

3. El cómputo del período a que se refiere el apartado anterior se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

4. El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

Artículo 2. *Salario.*

1. La retribución de los trabajadores en prácticas, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11, apartado 1, párrafo e), del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

2. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Artículo 3. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Artículo 4. *Certificación de las prácticas.*

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

Contrato para la formación

Artículos 5 a 16.

(Derogados)

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes

Téngase en cuenta que quedan derogadas las referencias a los contratos para la formación contenidas en este capítulo, según establece la disposición derogatoria única.a) del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-13846.

Artículo 17. *Formalización y registro de los contratos.*

1. Los contratos en prácticas y para la formación se formalizarán en los modelos oficiales que se facilitarán por las Oficinas de Empleo.

2. Los contratos y, en su caso, las prórrogas de los mismos, se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

3. El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos a los que se refiere el presente Real Decreto, en el plazo de los diez días siguientes a dicha terminación.

Artículo 18. *Período de prueba.*

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

Respecto a los contratos para la formación, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si al término del contrato en prácticas o para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 19. *Duración y prórroga de los contratos.*

1. Si los contratos en prácticas y para la formación se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima establecida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11, apartados 1, párrafo b), y 2, párrafo c), respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios a que se refieren dichos apartados, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

2. La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Artículo 20. *Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima.*

Los contratos en prácticas y para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Artículo 21. *Denuncia de los contratos.*

Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 22. *Presunciones.*

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas o para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas o para la formación que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servi cios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos en prácticas y para la formación celebrados en fraude de ley.

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

Artículo 23. *Contratos formativos previos.*

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente Real Decreto, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas, para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, el empresario quedará exento de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima establecidos en el artículo 11, apartados 1, párrafo c), y 2, párrafo d), del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en la disposición transitoria primera, apartado 2, de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Disposición adicional primera. *Exclusión de las prácticas profesionales de los estudiantes.*

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Real Decreto las prácticas pro fesionales realizadas por estudiantes como parte inte grante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional. Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se regirán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.

Disposición adicional segunda. *Contratos para la formación en escuelas-taller y casas de oficios y programas de garantía social.*

(Derogada)

Disposición adicional tercera. *Acuerdo Tripartito de Formación Continua.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Cotización en los contratos para la formación durante 1998.*

En los contratos para la formación la cotización, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto y durante 1998, se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Orden de 26 de enero de 1998, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación

profesional, contenidas en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

Disposición transitoria primera. *Régimen jurídico de los contratos en vigor.*

Los contratos en prácticas y para la formación, así como, en su caso, los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997, vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a los contratos para la formación celebrados entre el 17 de mayo de 1997 y la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto les serán de aplicación las disposiciones de la sección 2.ª del capítulo II a partir de la citada fecha de entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. *Cómputo de los trabajadores con contrato de aprendizaje.*

A fin de determinar el número máximo de trabajadores contratados para la formación a efectos de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de este Real Decreto, se computarán igualmente los trabajadores con contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto, y expresamente el capítulo I y la disposición adicional primera del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

Disposición final primera. *Determinación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad.*

(Derogada)

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

2. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para aprobar los modelos de contratos a que se refiere el artículo 17, apartado 1, del presente Real Decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 40

Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1998
Última modificación: 2 de julio de 2020
Referencia: BOE-A-1998-19580

El artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece que cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Este precepto, cuya redacción procede de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, incorporó en su momento al Derecho español la Directiva del Consejo 91/533/CEE, de 14 de octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

El mismo precepto dispone que reglamentariamente se establecerán los términos y plazos en que el empresario deberá informar al trabajador, lo que constituye el objeto del presente Real Decreto. De esta forma se posibilita una mejor información al trabajador sobre los derechos y obligaciones asumidos en el contrato de trabajo, a la vez que se introduce una mayor claridad en el desarrollo de la relación laboral.

En su virtud, de conformidad con el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de julio de 1998,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral que el empresario debe facilitar al trabajador de conformidad con lo previsto en el artículo 8, apartado 5, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se ajustará a los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Artículo 2. *Información general.*

1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.

b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.

d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.

h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos e), f), g) y h) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

Artículo 3. *Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero.*

1. Cuando un trabajador tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero la información a que se refiere el artículo 2 de este Real Decreto deberá ser completada con los siguientes extremos:

a) La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
b) La moneda en que se pagará el salario.
c) Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
d) En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

2. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos b) y c) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación en caso de que la duración del trabajo en el extranjero no rebase las cuatro semanas.

Artículo 4. *Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral.*

El empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los artículos 2.2 y 3.1 del presente Real Decreto.
Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de acuerdo con los artículos 2.3 y 3.2 la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

Artículo 5. *Medios de información.*

La información sobre los extremos a que se refieren los artículos 2,3 y 4 del presente Real Decreto deberá facilitarse por el empresario al trabajador, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de éste, a través de cualquiera de estos medios:
a) Una declaración escrita firmada por el empresario, o
b) Uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los extremos a que se refieren los párrafos a), b), c), d), e) y f) del artículo 2.2 del presente Real Decreto.

Artículo 6. *Plazos de información.*

1. La información general a que se refiere el artículo 2 deberá ser facilitada por el empresario al trabajador en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.
2. La información adicional a que se refiere el artículo 3 deberá ser facilitada por el empresario al trabajador antes de su partida al extranjero.
3. La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 4 deberá ser entregada por el empresario al trabajador en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que la modificación sea efectiva.
4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, si la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información al trabajador antes de la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 7. *No afectación de otras disposiciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Lo dispuesto en el presente Real Decreto se entiende sin perjuicio de las obligaciones en materia de formalización por escrito del contrato de trabajo y de los derechos de información

de los representantes de los trabajadores en materia de contratación establecidos en el artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como del cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en la Ley citada en materia de modificación del contrato de trabajo.

Del mismo modo, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores a que se refiere el párrafo anterior no exime del deber de informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

CAPÍTULO II

Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca

Artículo 8. *Ámbito de aplicación de este capítulo.*

Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán a los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos.

Artículo 9. *Obligaciones relativas al contrato de trabajo de los pescadores.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el contrato de trabajo de los pescadores se formalizará siempre por escrito.

2. El pescador podrá solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma con asesoramiento legal, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

3. El contrato de los pescadores deberá llevarse a bordo y estará a su disposición y de las autoridades interesadas que lo soliciten. Quedan exceptuados de la obligación de llevar los contratos de trabajo a bordo los buques pesqueros de hasta veinticuatro metros de eslora, salvo si han de entrar en puerto extranjero.

4. El armador deberá facilitar al pescador un ejemplar del contrato de trabajo firmado.

Artículo 10. *Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores.*

El contrato de trabajo del pescador deberá recoger la siguiente información:

a) La identidad del armador, incluyendo su nombre o razón social, su domicilio social y sus datos identificativos.

b) Los datos identificativos del pescador, incluyendo su fecha de nacimiento o edad y su lugar de nacimiento.

c) El nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el pescador.

d) El viaje o los viajes que se vayan a emprender, si esto puede determinarse en el momento de celebrar el acuerdo.

e) Si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio.

f) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el pescador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

g) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si el pescador fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.

h) Los víveres que se suministrarán al pescador, salvo sistema diferente previsto legal o convencionalmente.

i) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

j) Los períodos mínimos de descanso.

k) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

l) La cobertura sanitaria y de seguridad social y las prestaciones que deberá proporcionar al pescador el armador.

m) El derecho del pescador a la repatriación.

n) La terminación del contrato y las condiciones correspondientes, a saber:

i. si el contrato se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración;

ii. si el contrato se ha celebrado para un viaje, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del pescador;

iii. si el contrato se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de preaviso requerido, que no podrá ser más corto para el armador que para el pescador.

o) El convenio colectivo aplicable.

p) El lugar y la fecha de celebración del contrato.

Disposición adicional única. *Modelo de contrato de trabajo de los pescadores.*

El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de armadores y pescadores un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado en el artículo 10 de este real decreto, redactado en español y en inglés.

Disposición transitoria única. *Información sobre las relaciones laborales en vigor.*

En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, vigentes en la fecha de su entrada en vigor, el empresario deberá facilitar al trabajador que lo solicite, en el plazo de dos meses a partir de la recepción de la solicitud, la información a que se refiere el presente Real Decreto, siempre que la misma no obrara ya en poder del trabajador.

Disposición final única. *Facultades de aplicación y desarrollo y entrada en vigor.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto, que entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 41

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 7, de 8 de enero de 1999
Última modificación: 17 de noviembre de 2001
Referencia: BOE-A-1999-346

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado, entre otros, el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, donde se determinan legalmente los supuestos en que podrán celebrarse contratos de duración determinada.

La redacción actual del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo origen se encuentra en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, y aun antes en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, tiene como objetivo especificar y delimitar los supuestos de utilización de estas modalidades de contratación, especialmente de los contratos para obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción. Objetivo al que, lógicamente, pretende igualmente servir el presente Real Decreto.

Aunque las novedades legales anteriormente apuntadas no han afectado al contrato de interinidad, razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de un nuevo Real Decreto que ofrezca una regulación unitaria y completa de todas las modalidades de contratación de duración determinada que admite nuestro Derecho, lo que debe facilitar una adecuada y correcta utilización de las mismas.

En su virtud, de conformidad con el artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y con la disposición final primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de diciembre de 1998,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Contratos de duración determinada

Artículo 1. *Supuestos de contratos de duración determinada.*

De conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para realizar una obra o servicio determinados.
b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 2. *Contrato para obra o servicio determinados.*

1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.
2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 3. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

1. El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.
2. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.
b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.
2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
3.º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

c) El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

d) En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 4. *Contrato de interinidad.*

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

CAPÍTULO II

Disposiciones comunes

Artículo 5. *Disposiciones en materia de jornada.*

1. El contrato para obra o servicio determinados y el contrato eventual por circunstancias de la producción podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4.bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a

tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Formalización y registro de los contratos.*

1. Los contratos para obra o servicio determinados y de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

2. Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

3. Los contratos que hayan de formalizarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden expresamente se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

Artículo 7. *Suspensión de los contratos.*

La suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Artículo 8. *Extinción y denuncia de los contratos.*

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 9. *Presunciones.*

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

Artículo 10. *Notificación a los representantes de los trabajadores.*

Los empresarios, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos de duración determinada que se regulan en este Real Decreto cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Disposición transitoria única. *Ámbito de aplicación temporal.*

1. Los contratos de duración determinada concertados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su celebración.
2. La aplicación de lo dispuesto sobre los contratos eventuales por circunstancias de la producción en el artículo 3 del presente Real Decreto se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 de la disposición transitoria primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y expresamente el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 42

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 270, de 9 de noviembre de 2012
Última modificación: 26 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-2012-13846

El Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo, modificó diversos aspectos de la legislación laboral. Entre dichas modificaciones, poseen especial relevancia las que afectan a los denominados contratos para la formación regulados en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que en virtud de las mismas pasan a denominarse contratos para la formación y el aprendizaje. Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

A su vez, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha modificado la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil suprimiendo ciertas limitaciones para su aplicación en las empresas que se han considerado poco adecuadas.

A dichos objetivos contribuye igualmente el presente real decreto, que sustituye las disposiciones reglamentarias anteriores relativas a los contratos de formación, incorporando las modificaciones derivadas de las citadas reformas legales en relación con aquellos aspectos relativos al contrato para la formación y el aprendizaje que requieren un desarrollo reglamentario. En tal sentido, este real decreto se dicta en uso de la autorización prevista en la disposición final quinta del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final decimonovena de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Asimismo, este real decreto pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los

sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación.

En este sentido, los artículos 6 y 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, especifican que la colaboración de las empresas en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se desarrollará entre otros ámbitos, mediante su participación en la formación de los alumnos en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades, y llaman a establecer los mecanismos adecuados para que la formación que reciba financiación pública pueda ofrecerse por centros o directamente por las empresas, mediante conciertos, convenios, subvenciones u otros procedimientos. Y el artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, prevé que el currículo de las enseñanzas de Formación Profesional incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo. La regulación de este real decreto en lo relativo a la formación dual se dicta por tanto de conformidad con lo establecido en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 5/2002 y en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 2/2006, en relación con su artículo 39.6.

En el proceso de elaboración de este real decreto, han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, ha emitido informe el Consejo General de la Formación Profesional, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, el Consejo Escolar del Estado, la Comisión Estatal de Formación para el Empleo y el Consejo General de la Discapacidad y han sido informadas la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y la Conferencia Sectorial de Educación.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Empleo y Seguridad Social y de Educación, Cultura y Deporte, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de noviembre de 2012,

DISPONGO:

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de este real decreto es el desarrollo reglamentario del contrato para la formación y el aprendizaje, regulado en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Asimismo, es objeto de este real decreto la regulación de determinados aspectos de la formación profesional dual, que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

Artículo 2. *Definición de formación profesional dual.*

1. A los efectos del presente real decreto, se entenderá por formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

2. Tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el capítulo II del título II.

3. Asimismo, tendrán consideración de formación profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulados en el título III.

Artículo 3. *Modalidades de desarrollo de la formación profesional dual.*

1. La formación profesional dual se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:

a) Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.

b) Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.

c) Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.

d) Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.

e) Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.4.

2. Las empresas autorizadas para impartir ciclos formativos de formación profesional se someterán a supervisión educativa, en la forma que determinen las Administraciones educativas competentes.

3. En el supuesto de que la formación en la empresa, prevista en este artículo, apartado 1, letras b, c), d) y e), se dirija a la obtención de un título de formación profesional la evaluación del alumnado será responsabilidad de los Profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y las actividades desarrolladas en la misma. En el supuesto de que la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad la evaluación se efectuará de acuerdo con lo contemplado en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

Artículo 4. *Centros participantes.*

La actividad formativa inherente a la formación profesional dual será impartida por la red de centros de formación profesional a que se refiere el artículo 18 y los centros a que se refiere el artículo 29.

Artículo 5. *Duración de la actividad formativa.*

La duración de la actividad formativa inherente a la formación profesional dual será, respectivamente, la establecida en los artículos 19 y 30.

TÍTULO II

Contrato para la formación y el aprendizaje

CAPÍTULO I

Aspectos laborales aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje

Artículo 6. *Requisitos subjetivos.*

El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores, mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o

del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Artículo 6.bis. *Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal.*

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto.

En particular, la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el capítulo II del título II. La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 18.4.

Artículo 7. *Formalización de los contratos.*

1. Los contratos para la formación y el aprendizaje y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa a que se refiere el artículo 21 deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal.

2. El empresario deberá comunicar la formalización y finalización de los contratos y sus anexos al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días desde la fecha de formalización o finalización de los contratos.

Artículo 8. *Jornada.*

1. Los contratos para la formación y el aprendizaje no podrán celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

3. En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

4. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

Artículo 9. *Salario.*

La retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, será la establecida en convenio colectivo, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. *Período de prueba.*

1. Respecto al periodo de prueba en los contratos para la formación y el aprendizaje, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 11. *Duración y prórroga de los contratos.*

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prórrogas suscritas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de tres años.

Artículo 12. *Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima.*

Los contratos para la formación y el aprendizaje se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Artículo 13. *Extinción del contrato.*

Los contratos para la formación y el aprendizaje se extinguirán por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la causa sea la expiración del tiempo convenido, requerirá previa denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días a su terminación.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 14. *Presunciones.*

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

2. Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas y a jornada completa las contratadas para la formación y el aprendizaje que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley.

Artículo 15. *Contratos para la formación y el aprendizaje previos.*

1. La empresa podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente real decreto, una certificación del Servicio Público de Empleo competente en la que conste el tiempo que la persona trabajadora ha estado contratada en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. A efectos de este cómputo, se tendrán en cuenta, asimismo, los períodos que, en su caso, hubiera estado la persona trabajadora contratada bajo la modalidad del contrato para la formación.

2. El Servicio Público de Empleo competente emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación, según lo establecido en el artículo 11.2.c), del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la empresa hubiera tenido

conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento.

CAPÍTULO II

Aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje

Artículo 16. *Actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.*

1. La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

2. La empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. Por su parte la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada. Las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas de la persona trabajadora a las actividades formativas podrán ser calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

3. La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

4. Previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato.

En todo caso, las empresas recabarán de los Servicios Públicos de Empleo las actuaciones de información y orientación previstas en el artículo 22 con objeto de conocer la oferta de centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.

5. Las personas trabajadoras contratadas estarán exentas totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, las personas trabajadoras estarán exentas total o parcialmente de realizar el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. En ambos supuestos, los citados módulos se entenderán realizados por el trabajo en alternancia.

Para la exención total del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional, la duración del contrato inicial y sus prórrogas deberá ser como mínimo de un año.

En todo caso, la actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centros de trabajo del título que corresponda.

6. Entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a las de las empresas. Esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo.

7. La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente. A estos efectos, la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa previsto en el artículo 21.

8. **(Anulado)**.

9. Las autorizaciones contempladas en los apartados 6, 7 y 8 anteriores se resolverán por el Servicio Público de Empleo competente en el plazo de un mes desde la fecha de presentación del acuerdo para la actividad formativa. La no resolución en dicho plazo, legitima a los interesados para entender estimada su solicitud por silencio administrativo.

Artículo 17. *Modalidades de impartición.*

1. Con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo. Asimismo dichas actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato.

2. Las actividades formativas podrán organizarse con una distribución temporal flexible que en todo caso deberá garantizar que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.

Artículo 18. *Red de centros de formación profesional.*

1. La formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje deberá ser impartida directamente por un centro de formación profesional de aquéllos a los que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

2. En el caso de los centros del sistema educativo, será suficiente que la Administración educativa comunique al Servicio Público de Empleo competente los centros disponibles para desarrollar las actividades formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje.

3. Los Servicios Públicos de Empleo incluirán en los registros contemplados en el artículo 9.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, los centros acreditados para poder impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, o harán constar esta condición de acreditados en los centros ya incluidos en dicho registro. En todo caso, estos centros deberán cumplir los requisitos establecidos para su acreditación en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

4. La formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje también se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

Artículo 19. *Duración de la actividad formativa.*

1. La duración de la actividad formativa será, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable, y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. En todo caso se deberá respetar la duración de la formación asociada que se establece para cada uno de los módulos profesionales que constituyen las enseñanzas de los títulos en la norma que desarrolla el currículo correspondiente o la duración de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que se determina en los correspondientes reales decretos por los que se establecen los mismos.

2. El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para formación y el aprendizaje.

Artículo 20. *Tutorías vinculadas al contrato.*

1. La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo.

2. La persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación; además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

3. El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los Profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

Artículo 21. *Acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje.*

1. Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anexará al contrato de trabajo, en el que, al menos, se consignarán y se convendrán los siguientes extremos:

a) Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo.

b) Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.

c) Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple.

d) Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.

e) Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, de las previstas en el artículo 3.

f) Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.

g) Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.

h) Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

2. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.

3. En el supuesto que la formación se imparta en la propia empresa, según lo contemplado en el artículo 18.4, el acuerdo se suscribirá entre la empresa y la persona trabajadora, adecuándose su contenido a este supuesto.

Artículo 22. *Información y orientación.*

1. Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, informar y orientar a empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación, así como orientarles para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo.

2. A estos efectos, los Servicios Públicos de Empleo establecerán los medios específicos para garantizar estos servicios de información y orientación, coordinarán la información relativa a las empresas que demandan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje y a los centros formativos reconocidos para impartir la formación vinculada a estos contratos. La prestación de estos servicios se podrá realizar directamente, en una sede física, a través una página web o de cualquier otro medio que garantice su difusión. En todo caso, el establecimiento de estos servicios se efectuará, exclusivamente, con los medios de los que dispongan dichos Servicios Públicos de Empleo.

Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, coordinarán la información sobre los puestos de trabajo ofertados por las empresas, los centros de formación disponibles, las posibilidades de formación en todo el territorio nacional y la igualdad en el acceso a la información.

Artículo 23. *Acreditación de la cualificación.*

1. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando la actividad formativa inherente al contrato incluya formación complementaria impartida por la empresa, ésta podrá en su caso ser objeto de reconocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

3. Las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas a través del contrato para la formación y el aprendizaje, quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Artículo 24. *Financiación y gestión.*

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y aprendizaje se realizará con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, en los siguientes supuestos:

1. Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

Mediante orden ministerial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las cuantías máximas que podrán ser objeto de bonificación y los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones, así como los supuestos en los cuáles sea posible la financiación de la actividad formativa mediante bonificaciones y mediante convenio de colaboración.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá conceder subvenciones a las Comunidades Autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje,

respecto del coste efectivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito. Estas subvenciones serán otorgadas por concesión directa atendiendo a su carácter singular por interés público, económico y social de los contratos para la formación y el aprendizaje de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 22.2.c) y 28 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y artículo 67 de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

A estos efectos se suscribirán convenios entre las Administraciones educativas y laborales competentes que incluirán aspectos relacionados con la gestión y financiación de los costes adicionales que para dichas administraciones se deriven de la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje.

En ningún caso será objeto subvención por el Servicio Público de Empleo Estatal las actividades de información y orientación previstas en el artículo 22.

3. El ejercicio presupuestario en el que este Real Decreto entre en vigor se formalizarán los respectivos Convenios con las Comunidades Autónomas que acrediten la existencia de costes adicionales con posterioridad a la citada entrada en vigor, incluyendo un importe máximo estimado en cada uno de estos Convenios.

Los Convenios de Colaboración se formalizarán principalmente en el primer trimestre de cada año natural y darán cobertura a los gastos realizados en todo el ejercicio. Se hará constar en los mismos un importe máximo en función de los costes adicionales existentes en el ejercicio inmediatamente anterior, abonándose los importes a las Comunidades Autónomas con la periodicidad establecida en los propios Convenios previa justificación por parte de las mismas de los costes efectivamente incurridos.

4. Los créditos con los que se financiarán estas costes adicionales, no tendrán el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional, a que se refiere el artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por lo que no será de aplicación lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, sobre la territorialización anual para su gestión por las Comunidades Autónomas.

5. La financiación de la actividad formativa estará sujeta en todo caso a la existencia de disponibilidades presupuestarias, salvo que los créditos destinados a financiar esta actividad tengan la consideración de ampliables en los términos establecidos en el artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

En todo caso, no será de aplicación a la financiación de la actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje el régimen de financiación, mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, previsto para la formación de demanda en el artículo 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

6. La gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión. En todo caso, el control de las bonificaciones contempladas en el apartado 1 corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal; el incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje conllevará el reintegro de las bonificaciones aplicadas.

Artículo 25. *Evaluación, seguimiento de la formación y pruebas finales de evaluación de los certificados de profesionalidad vinculados a los contratos para la formación y el aprendizaje.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, los Servicios Públicos de Empleo, en el marco del seguimiento de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje¸ garantizarán el desarrollo de procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje definidos en las capacidades y criterios de evaluación de cada uno de los módulos formativos que incluyen los certificados de profesionalidad.

2. Los módulos formativos a los que se refiere el apartado anterior, cuando se desarrollen mediante teleformación, en todo o en parte, requerirán la definición y realización de una prueba final de carácter presencial en los términos definidos en el artículo 10 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

3. Los Servicios Públicos de Empleo realizarán el seguimiento y control de la formación para a la obtención de los certificados de profesionalidad vinculada a los contratos de formación y aprendizaje.

CAPÍTULO III

Normas de Seguridad Social

Artículo 26. *Alcance de la protección social.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.h) del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

2. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 27. *Cotización a la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta.*

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, la cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional en los contratos para la formación y el aprendizaje se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización por la contingencia de desempleo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima novena del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Las retribuciones que, en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, perciban las personas trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

TÍTULO III

Formación profesional dual del sistema educativo

Artículo 28. *Objeto y finalidades.*

1. El objeto de este título es establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.

2. El desarrollo de proyectos de formación profesional dual tendrá las siguientes finalidades:

a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.

b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.

c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.

d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.

e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.

f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

3. Los proyectos que no se desarrollen en el marco de lo establecido en este real decreto, deberán cumplir lo establecido en el artículo 120.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 29. *Centros participantes.*

1. Podrán participar en estos proyectos los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica.

2. Los proyectos de formación profesional dual se llevarán a cabo en centros educativos con entornos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación, de conformidad con:

a) Las características de la actividad profesional a la que responde el ciclo formativo.
b) Las características de las empresas del entorno del centro educativo.
c) Las características de la formación implicada en cada ciclo formativo.

Artículo 30. *Programa de formación.*

1. El convenio suscrito con la empresa colaboradora, al que se refiere el artículo 31, especificará la programación para cada uno de los módulos profesionales. Deberá contemplar, al menos, las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación y calificación. La programación permitirá la adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos.

2. Se establecerá un mínimo del 33% de las horas de formación establecidas en el título con participación de la empresa. Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante.

3. La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.

4. El alumno deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.

5. La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos. Para ello, se establecerán las tutorías a que se refiere el artículo 20 de este real decreto.

6. La evaluación del alumnado será responsabilidad de los Profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuanta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

Artículo 31. *Convenios con las empresas.*

1. El proyecto de formación profesional dual deberá ser autorizado por la Administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan. El convenio contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) El programa de formación.
b) El número de alumnos participantes.
c) El régimen de becas.
d) La jornada y horario en el centro y en la empresa.
e) Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, Profesores y tutores.
f) Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

2. Cuando el ámbito de aplicación del proyecto de formación profesional dual presentado por una empresa afecte a más de una Comunidad Autónoma, su autorización corresponderá al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Artículo 32. *Derechos y deberes.*

Los estudiantes, y en caso de ser menores de edad los tutores legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen.

Los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio.

El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.

En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.

Artículo 33. *Becas.*

Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto.

Artículo 34. *Seguimiento y evaluación.*

1. Las Administraciones educativas se responsabilizarán de realizar el seguimiento y evaluación de estos proyectos.

2. Para realizar el seguimiento y evaluación del conjunto de proyectos de formación profesional dual, la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en colaboración con las Comunidades Autónomas, establecerá los mecanismos de recogida y tratamiento de la información obtenida tras el desarrollo e implantación de los proyectos así como los mecanismos para su difusión.

3. Los instrumentos de la evaluación de cada proyecto deberán recoger, al menos, la información sobre los alumnos participantes; los alumnos que abandonan y los alumnos que culminan con éxito el programa de formación previsto; y los alumnos que continúan en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto desempeñando funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado, entre otros. Esta información deberá ser transmitida a la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Disposición adicional primera. *Particularidades en determinados contratos para la formación y el aprendizaje.*

1. Los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1, letra d), de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo u otras que se puedan aprobar, se ajustarán a lo dispuesto en este real decreto, con las siguientes particularidades:

a) De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del Estatuto de los Trabajadores, no será de aplicación el límite máximo de edad ni el mínimo y máximo de duración establecidos, respectivamente, en el artículo 11.2.a) y b) de dicho Estatuto de los Trabajadores. Tampoco serán de aplicación los límites establecidos en la citada letra b) respecto del número y duración de las prórrogas. La duración de los contratos y sus posibles prórrogas se adecuarán a la normativa reguladora de las acciones y medidas contempladas en esta disposición adicional. Asimismo, respecto del límite de duración de estos contratos, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

b) La financiación de las acciones formativas correspondientes a estos contratos se regulará por las disposiciones reguladoras de las acciones y medidas contempladas en esta disposición adicional.

2. En función de lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo y demás acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, no cotizarán, ni estarán protegidos, por la contingencia de desempleo.

3. La actividad formativa en estos contratos, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, podrá estar constituida por los contenidos formativos autorizados por los Servicios Públicos de Empleo competentes.

Disposición adicional segunda. *Contratos para la formación y el aprendizaje concertados con personas con discapacidad.*

1. Los contratos para la formación y el aprendizaje que celebren las empresas con personas con discapacidad se ajustarán a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en este real decreto con las siguientes peculiaridades:

a) A los efectos de este real decreto se entiende por persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Asimismo, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de discapacidad y, en su caso, del tipo de discapacidad, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

b) La duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

c) Cuando el trabajador contratado para la formación y el aprendizaje sea una persona con discapacidad intelectual, hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social.

d) En el desarrollo del presente real decreto las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas de adaptación que sean necesarias para facilitar e incentivar la suscripción de contratos para la formación y el aprendizaje con las personas con discapacidad y el desarrollo de las actividades formativas vinculadas.

e) En los supuestos en que la formación vaya dirigida a la obtención de un título de formación profesional será de aplicación, a efectos de la flexibilización de la oferta y las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad, lo dispuesto en el artículo 41.3 y en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio. Cuando la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad se estará, a efectos de la realización de ofertas formativas adaptadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, a lo contemplado en la disposición adicional segunda del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

f) Los centros en los que se imparta la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje para personas con discapacidad dispondrán de las condiciones que posibiliten el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable en materia de inclusión, igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse, de manera que se garantice la plena igualdad en el trabajo.

g) Las personas con discapacidad intelectual podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.

Disposición adicional tercera. *Matriculación de los alumnos en centros de formación del sistema educativo.*

Las Administraciones educativas tomarán las medidas oportunas para facilitar la matrícula de las personas trabajadoras que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, entre las que podrán ser:

a) La reserva de plazas en los centros educativos y en la oferta a distancia a favor de estas personas, que podrán ofertarse al resto de colectivos si no fueran cubiertas al mes de comenzar el curso.
b) La admisión de la matrícula en cualquier momento del año.

Disposición adicional cuarta. *Referencias a los Servicios Públicos de Empleo.*

A los efectos de la presente norma, se entenderá que las referencias que se hacen a lo largo de la misma a los Servicios Públicos de Empleo competentes o correspondientes, lo son al Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y a los Servicios Públicos de Empleo de cada una de las Comunidades Autónomas en función de su territorio.

Disposición adicional quinta. *Adaptación de los requisitos para la acreditación de empresas de menos de 5 trabajadores.*

Reglamentariamente se regulará la modulación de los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos al número de trabajadores a formar, cuando una empresa de menos de 5 trabajadores, solicite la acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 a sus propios trabajadores a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

Disposición adicional sexta. *Contratos para la formación y el aprendizaje concertados con personas con capacidad intelectual límite.*

Los contratos para la formación y el aprendizaje que celebren las empresas con personas con capacidad intelectual límite se ajustarán a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en este real decreto con las siguientes peculiaridades:

a) A los efectos de este real decreto se entienden por personas con capacidad intelectual límite las definidas en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.
b) La duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
c) Las personas con capacidad intelectual límite podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.

Disposición transitoria primera. *Contratos para la formación vigentes.*

La formación teórica de los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, se regirá por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Disposición transitoria segunda. *Actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.*

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012, en los supuestos en que exista título de formación

profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

En los supuestos contemplados en el párrafo segundo, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el párrafo segundo, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 12 de febrero de 2012, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

En los supuestos contemplados en el párrafo segundo, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el

Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el párrafo segundo, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación de normas en materia de bonificaciones.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición derogatoria única, letra c), serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, hasta la entrada en vigor de la Orden ministerial a la que se refiere el artículo 24.1.

Disposición transitoria cuarta. *Celebración de contratos para la formación y el aprendizaje en relación con la tasa de desempleo.*

Será de aplicación a los trabajadores menores de 30 años lo contemplado en el apartado 1 de la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre la no aplicabilidad del límite de edad para realizar contratos para la formación y el aprendizaje en los términos allí expuestos.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente real decreto, y expresamente las siguientes:

a) El capítulo II, las referencias a los contratos para la formación contenidas en el capítulo III, las disposiciones adicionales segunda y tercera y la disposición final primera del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

b) El artículo 27 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

c) La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación y la Resolución de 26 de octubre de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de dicha Orden.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Los artículos 1.1 y 6 a 25, disposición adicional primera, disposición adicional segunda, disposición adicional cuarta, las disposiciones transitorias primera y tercera y la disposición derogatoria única, se dictan al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Los artículos 26 y 27 se dictan al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

Los artículos 1.2, 2, 3, 4 y 5 y 28 a 34 y disposición adicional tercera, se dictan al amparo del artículo 149.1.30.ª de la Constitución, que reserva al Estado la competencia para establecer la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales, así como las normas básicas para el desarrollo del derecho a la educación, a fin de garantizar el cumplimiento de los deberes de los poderes públicos en esta materia.

Téngase en cuenta que esta disposición se declara contraria al orden constitucional de distribución de competencias, en los términos establecidos en el fundamento jurídico 9, por Sentencia TC 27/2014, de 13 de febrero. Ref. BOE-A-2014-2651.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo y ejecución.*

Se autoriza a las personas titulares de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Educación, Cultura y Deporte, en el ámbito de sus respectivas competencias, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, lo contemplado en este real decreto será de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 en lo que no se oponga a la normativa vigente en el momento de la celebración del contrato.

§ 43

Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 157, de 2 de julio de 2005
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2005-11371

La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este real decreto.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto de este real decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la «Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004. Además, este real decreto ha sido consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

Este real decreto se dicta de conformidad con la disposición final primera de la Ley 24/1999, de 6 de julio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de junio de 2005,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Objeto del procedimiento.*

1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

Artículo 2. *Competencia.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Artículo 3. *Iniciación del procedimiento.*

1. El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Instrucción del procedimiento.*

1. La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.

b) Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.

c) La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la

ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este real decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La iniciación del procedimiento se anunciará en el «Boletín Oficial del Estado» o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Artículo 5. *Actos de subsanación y preparación del procedimiento.*

1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

Artículo 6. *Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.*

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.

b) Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Artículo 7. *Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente.*

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este real decreto.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

3. El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.

Artículo 8. *Resolución.*

1. Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

3. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 9. *Contenido de la resolución.*

1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 10. *Renovación de la solicitud.*

1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial.

3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a al mitad.

4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

Artículo 11. *Situaciones posteriores a la extensión.*

1. Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión por parte del órgano competente, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la parte receptora de la comunicación de iniciación de las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Si las partes alcanzaran un acuerdo que concluya en la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.

2. Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento de extensión regulado en este real decreto. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento.

La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.

Artículo 12. *Registro, depósito y publicación.*

La resolución administrativa que extienda un convenio colectivo deberá depositarse, registrarse y publicarse de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Disposición adicional única. *Información entre Administraciones públicas.*

De conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias.

Disposición transitoria única. *Ámbito de aplicación temporal.*

Las solicitudes de extensión formuladas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no se oponga al artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y expresamente el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de sus competencias, para dictar las disposiciones que sean precisas para la aplicación y el desarrollo de este real decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 44

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 143, de 12 de junio de 2010
Última modificación: 14 de octubre de 2020
Referencia: BOE-A-2010-9274

Esta norma pasa a denominarse **"Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad"**, según establece la disposición final primera.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con efectos de 14 de enero de 2021. Ref. BOE-A-2020-12214

Los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establecen, respectivamente, en su fase de tramitación y para la determinación de su validez, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, regulaba hasta ahora el procedimiento establecido al efecto, habiendo quedado obsoleto ante la realidad de la administración electrónica, sin perjuicio de que subsistan las razones que lo fundamentan en cuanto a las necesidades de planificación y ejecución de la política económica y social, así como las obligaciones estadísticas con los diversos Organismos internacionales.

Ya la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, anticipó la necesidad de insertar plenamente estos nuevos instrumentos en la actividad administrativa, instando, desde su artículo 45, a que se promueva la incorporación de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus competencias.

Posteriormente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, tiene como objetivo que el 1 de enero de 2010 nazca la «e-Administración» y establece el derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial.

Con esta norma, se procede, en primer lugar, a desarrollar lo establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Asimismo, se efectúa la adaptación a la administración electrónica.

Los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal de ese término, sino que constituyen registros específicos de convenios y acuerdos colectivos con funcionamiento mediante

medios electrónicos. De esta forma, los representantes de los trabajadores y los representantes empresariales afectados, en su mayoría Comisiones negociadoras de los mismos, deberán solicitar la inscripción de los convenios y demás actos inscribibles por medios electrónicos y con ello, en definitiva, lograr una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.

En este contexto, la presentación de la solicitud de registro de los convenios colectivos y demás actos inscribibles por medios electrónicos requiere la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de los mismos. Debe ponerse de manifiesto que la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, prevé, con carácter básico, que las administraciones públicas puedan establecer la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos, así como el contenido mínimo de las comunicaciones y las notificaciones electrónicas.

El presente real decreto tiene como fundamento la efectiva realización de las derechos reconocidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, al implantar la Administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las medidas contenidas en el real decreto se estructuran en tres capítulos.

El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente. Por otra parte, se establece la obligación, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las restantes autoridades laborales con competencias en materia de convenios colectivos de trabajo, de dotar a cada una de ellas de su propio registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El capítulo II del real decreto regula el procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse a dichos registros para que la solicitud de inscripción sea tramitada y efectuándose una adaptación de las actuales hojas estadísticas con el fin de disponer de una mejor información. El presente real decreto incorpora la utilización de la firma electrónica para la presentación de los documentos necesarios en el expediente.

El capítulo III crea una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración y al que las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas.

Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su reunión celebrada el día 19 de enero ha sido informada de este real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de mayo de 2010.

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

a) Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de ''garantía salarial'', las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere el artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.

b) Los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materias concretas a que se refieren el artículo 83 del mismo texto legal.

c) Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo.

d) Los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo así como, los de fin de huelga.

e) Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor.

f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

g) Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación.

h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.

2. También serán objeto de inscripción las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores y las denuncias previstas en su artículo 86.

3. Asimismo serán objeto de inscripción:

a) Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como las sentencias recaídas en dichos procedimientos.

b) Las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales, resuelvan discrepancias planteadas en conflicto colectivo o se dicten como consecuencia de la impugnación de un convenio colectivo.

c) Las disposiciones sobre extensión de un convenio, previstas en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. Se crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

Corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, de ámbito estatal o supraautonómico.

2. Las comunidades autónomas crearán y regularán registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

Igualmente, existirá un registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 4. *Naturaleza jurídica.*

Los registros regulados en este real decreto son registros administrativos de carácter público y funcionamiento a través de medios electrónicos, no teniendo la naturaleza de registros electrónicos a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Los datos inscritos en dichos registros son de acceso público excepto los relativos a la intimidad de las personas, que disfrutan de la protección y de las garantías previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

Artículo 5. *Soporte informático de la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se obliga a la creación, desarrollo, gestión y mantenimiento de una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. Esta aplicación informática constituirá además el soporte informático del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo gestionado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

CAPÍTULO II

Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Artículo 6. *Solicitud de inscripción.*

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

a) Convenio, plan de igualdad o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora.

b) Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.

c) Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si estos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.

d) Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.

e) Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.

f) En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme a la normativa de procedimiento laboral que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha normativa que haya interpuesto conflicto colectivo.

g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa.
Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector.
Anexo 2.III Revisión por cláusula de “garantía salarial”.

Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad.

Los anexos 2.I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El anexo 2.III se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

El anexo 2.V debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por esta.

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los anexos 1 y 2 de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el artículo 2.3.c) del mismo.

Artículo 7. *Documentación adjunta.*

1. Junto a la solicitud de inscripción a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior deberá presentarse también a través de medios electrónicos la siguiente documentación:

a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

2. En el caso de las extensiones de convenios previstas en el artículo 2.3.c) de este real decreto, se requerirá a través de medios electrónicos la documentación prevista en el artículo 4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 8. *Tramitación del procedimiento de inscripción.*

1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a

dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente

Artículo 9. *Cómputo de plazos.*

La aplicación informática que dé soporte a los registros de convenios y acuerdos colectivos permitirá la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año, durante las veinticuatro horas, y a tal efecto mostrará la fecha y hora oficiales del momento de la presentación de los mismos.

A los efectos de cómputo de plazos, la presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento.

El calendario de días inhábiles a efectos de estos registros será el que se determine cada año por las autoridades competentes en cada uno de los boletines oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 10. *Sistema de consulta y seguimiento en la tramitación.*

1. Tendrán la condición de interesados aquellos que reúnan los requisitos previstos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Una vez presentada la solicitud de registro, el solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.2.d) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos en relación con el artículo 35.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En todo caso se informará al interesado en relación con:

a) La fecha de la solicitud.

b) El estado del expediente administrativo asociado a la solicitud.

c) Lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 11. *Comunicaciones de oficio.*

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la comisión negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

Artículo 12. *Subsanación de defectos.*

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición del interesado; contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviere a su cargo el registro y la resolución que se dicte pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 13. *Asignación de código.*

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 14. *Sistemas de firma electrónica admitidos por el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

La persona designada por la comisión negociadora o paritaria, o en su caso, quien presente el escrito debidamente acreditado remitirá la documentación referida en los artículos 6 y 7, junto con su firma electrónica conforme a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica.

Para ello podrá utilizar cualquiera de los sistemas de firma electrónica previstos en el artículo 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de Junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 15. *Documentos originales en soporte informático.*

Los documentos en soporte informático realizados por la autoridad laboral competente tienen la consideración de documentos originales y se encuentran debidamente registrados en los programas y en las aplicaciones del procedimiento en formato electrónico.

Los documentos electrónicos en soporte informático que los interesados entreguen a la autoridad laboral competente deben poder ser impresos y archivados informáticamente, incluyendo siempre la firma electrónica o mediante la validación de que disponga el registro.

Artículo 16. *Representación legal.*

Para acreditar la representación a través de medios electrónicos, se puede utilizar uno de los siguientes mecanismos:

a) Inclusión del apoderamiento en el certificado reconocido de firma electrónica del representante, de acuerdo con la legislación vigente de firma electrónica.

b) El otorgamiento de apoderamiento o de representación suficiente y posterior comprobación por la autoridad laboral competente, por cualquier medio aceptado por el ordenamiento jurídico. Dicha autoridad podrá requerir en cualquier momento la acreditación de dicha representación.

CAPÍTULO III

Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Artículo 17. *Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2. La aplicación de la base de datos central deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas según lo determinado en el párrafo siguiente.

La gestión de los datos obrantes en esta base de datos se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

Disposición adicional primera. *Colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las comunidades autónomas podrán utilizar aplicaciones informáticas propias o bien adherirse a la aplicación informática constituida en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional segunda. *Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.*

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto.

Disposición adicional tercera. *Certificados de firma electrónica.*

Los certificados que autentifican la citada firma electrónica deberán ser conformes con la recomendación de la UIT X. 509 versión 3 o superior y con las normas adicionales a las que se refiere el artículo 4 de la citada Ley 59/2003, de 19 de diciembre.

Disposición adicional cuarta. *Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.*

1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.

b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.

c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.

d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.

Disposición adicional quinta. *Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.*

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos en tramitación.*

Las solicitudes de registro presentadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se tramitarán conforme a lo establecido en el Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Disposición transitoria segunda. *Registros actuales.*

Las administraciones laborales competentes adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la conservación de los datos obrantes en los registros actualmente existentes.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto, especialmente el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de febrero de 1992, por la que se establecen nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 10 de octubre de 1996, por la que se amplia el contenido de las actuales hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

Disposición final primera. *Titulo competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto expresamente en este real decreto se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común así como la Ley 11/2007, de 22 de Junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y su normativa de desarrollo.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, así como para modificar los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día 1 de octubre de 2010.

ANEXO 1

DATOS A FACILITAR PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

I. Datos identificativos del Convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

I.1 Denominación del convenio, acuerdo, o comunicación.....
I.2 Denominación de la empresa.....
I.3 Código.....
I.4 Código Naturaleza

01 Convenio colectivo.
02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
03 Laudo arbitral.
04 Acuerdo de mediación.
05 Acuerdo de fin de huelga.
06 Extensión de convenio.
07 Acuerdo Marco.
08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
09 Acuerdos Interprofesionales.
10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
11 Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.ª).
17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.ª).
18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f).

I.4.1 Contenido:

Código	Materia
01	Formación profesional.
02	Solución extrajudicial de conflictos.
03	Estructura de la negociación colectiva.
04	Prevención de riesgos laborales.
05	Clasificación profesional.
06	Distribución irregular de la jornada.
07	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
08	Derechos de información y participación.
09	Acciones de Responsabilidad Social de las empresas.
10	Otras materias.

I.5 Acto concreto para el que se solicita la inscripción:

Código	Acto
1	Texto del acuerdo o comunicación.
2	Inicio de negociaciones.
3	Revisión salarial.
4	Modificación parcial del articulado.
5	Prórroga.
6	Denuncia.
7	Comunicación de la comisión paritaria.
8	Impugnación a instancia de parte.

II. Ámbitos del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

II.1 Ámbito funcional:

Código	Alcance
0	Convenios o Acuerdos franja.
1	Uno o varios centros de una empresa.
2	Empresa o todos los centros de una empresa.
3	Grupo de empresas.
4	Sector inferior a la provincia (comarcal, local, etc.).
5	Sector igual o superior a la provincia.

II.2 Ámbito personal:

Código	Ámbito
01	Todos los trabajadores, incluidos los de los campos 2 y 3.
02	Existen exclusiones por razones del puesto o función desempeñada (personal de dirección).
03	Existen exclusiones por ser una relación de carácter especial (Art. 2 E.T.).
04	Otras exclusiones.
05	Una o varias categorías profesionales.

II.3 Ámbito temporal: Se debe expresar las fechas de inicio y final de los efectos del acuerdo o comunicación, o en su caso de su prórroga.

II.4 Ámbito geográfico .....

Expresando las provincias en las que existen centros de trabajadores afectados por el acuerdo o la comunicación.

II.5 Ámbito territorial:

Código	Ámbito
01	Local/Comarcal.
02	Provincial.
03	Interprovincial inferior al autonómico.
04	Autonómico.
05	Interprovincial superior al autonómico.
06	Estatal.

II.6 Actividades económicas cubiertas por el convenio, acuerdo o comunicación: .....

En los convenios de empresa, deberá expresarse la actividad principal de la empresa a cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 09)

En los convenios de sector deberá expresarse todas las actividades económicas cubiertas por el acuerdo o comunicación a cuatro dígitos de la CNAE 09.

III. Firmantes del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

III.1 Representación de los Trabajadores:

Código	Representante
01	Delegados de personal y comité de empresa.
02	Secciones sindicales.
03	Comité Intercentros.
04	Sindicatos.
06	Otros.

III.2 Organizaciones Sindicales Firmantes:

Código	Sindicato
01	CCOO.
02	UGT.
03	USO.

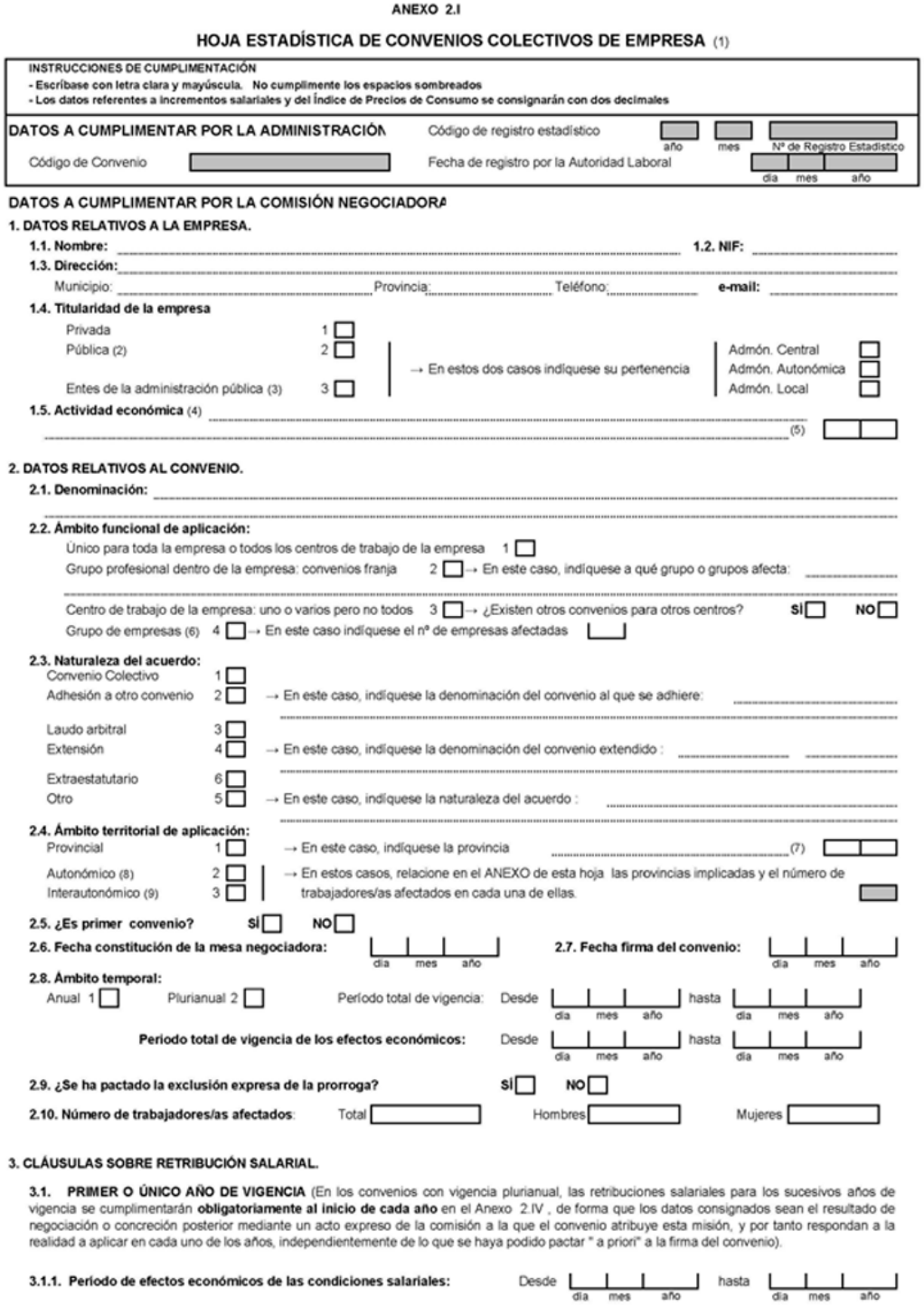
Código	Sindicato
04	Otros sindicatos.
05	Grupo de trabajadores independientes.
06	ELA.
07	CIG.

III.3 Asociaciones Empresariales Firmantes: .....

Se debe indicar la asociación o asociaciones empresariales que han participado en la firma del acuerdo.

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)



ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN
- Escríbase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados
- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN
Código de registro estadístico: año / mes / Nº de Registro Estadístico
Código de Convenio
Fecha de registro por la Autoridad Laboral: día / mes / año

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.
1.1. Nombre: 1.2. NIF:
1.3. Dirección:
Municipio: Provincia: Teléfono: e-mail:
1.4. Titularidad de la empresa
Privada 1
Pública (2) 2 → En estos dos casos indíquese su pertenencia: Admón. Central / Admón. Autonómica / Admón. Local
Entes de la administración pública (3) 3
1.5. Actividad económica (4) (5)

2. DATOS RELATIVOS AL CONVENIO.
2.1. Denominación:
2.2. Ámbito funcional de aplicación:
Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa 1
Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja 2 → En este caso, indíquese a qué grupo o grupos afecta:
Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos 3 → ¿Existen otros convenios para otros centros? SÍ NO
Grupo de empresas (6) 4 → En este caso indíquese el nº de empresas afectadas
2.3. Naturaleza del acuerdo:
Convenio Colectivo 1
Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere:
Laudo arbitral 3
Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido :
Extraestatutario 6
Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo :
2.4. Ámbito territorial de aplicación:
Provincial 1 → En este caso, indíquese la provincia (7)
Autonómico (8) 2
Interautonómico (9) 3 → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas.
2.5. ¿Es primer convenio? SÍ NO
2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: día / mes / año
2.7. Fecha firma del convenio: día / mes / año
2.8. Ámbito temporal:
Anual 1 Plurianual 2 Período total de vigencia: Desde día / mes / año hasta día / mes / año
Período total de vigencia de los efectos económicos: Desde día / mes / año hasta día / mes / año
2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorroga? SÍ NO
2.10. Número de trabajadores/as afectados: Total Hombres Mujeres

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.
3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).
3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día / mes / año hasta día / mes / año

3.1.2. Retribuciones salariales ANUALES por trabajador/a según categoría de GRUPOS DE COTIZACIÓN a la Seguridad Social (10)

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el período o año ANTERIOR (11.1) (euros/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones
1	Ingenieros y licenciados				
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el período o año ACTUAL (11.2) (euros/año)				Número de trabajadores/as afectados (14)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y licenciados					
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de primera y segunda					
9	Oficiales de tercera y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de dieciocho años					

3.1.3. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (15): ☐

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial ? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. Contenido de la cláusula. ***(Transcríbase el texto literal redactado en el convenio o acuerdo)*** **:** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.4.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (16) :

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (17) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (17) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): ☐

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión (18) : ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año) sobre ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ → Descríbase .....

☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

3.2. ¿Se establece la estructura del salario? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SÍ☐ NO☐

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SÍ☐ NO☐

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SÍ☐ NO☐

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SÍ☐ NO☐ Peligrosidad SÍ☐ NO☐

Insalubridad SÍ☐ NO☐ Polivalencia funcional SÍ☐ NO☐

Trabajo a turnos SÍ☐ NO☐ Trabajo nocturno SÍ☐ NO☐

Trabajo en festivos SÍ☐ NO☐ Responsabilidad SÍ☐ NO☐

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SÍ☐ NO☐

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad , cumplimiento de objetivos)? SÍ☐ NO☐

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SÍ☐ NO☐

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SÍ☐ NO☐

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio.

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana ___ ___ (horas minutos) y/o Horas/año ___ (horas)

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana ___ ___ (horas minutos) y/o Horas/año ___ (horas)

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales ___ Días laborables ___ Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: ___ días

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables ___ días Otros días no recuperables ___ días

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SÍ☐ NO☐

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SÍ☐ NO☐

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SÍ☐ NO☐

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SÍ☐ NO☐

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SÍ☐ NO☐

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? SÍ☐ NO☐

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SÍ☐ NO☐

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SÍ☐ NO☐ ☐

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SÍ☐ NO☐

4.10 ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SÍ☐ NO☐ La inclusión de nuevos permisos SÍ☐ NO☐

4.11 ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? SÍ☐ NO☐

4.12 ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SÍ☐ NO☐

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Eliminación de horas extraordinarias SÍ☐ NO☐ Reducción respecto al tope máximo legal SÍ☐ NO☐

Reducción respecto al año anterior SÍ☐ NO☐

5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SÍ☐ NO☐

5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SÍ☐ NO☐

5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SÍ☐ NO☐

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Creación neta de empleo SÍ☐ NO☐

Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SÍ☐ NO☐

Mantenimiento de empleo SÍ☐ NO☐

6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SÍ☐ NO☐

6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SÍ☐ NO☐

6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SÍ☐ NO☐

6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SÍ☐ NO☐

6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SÍ☐ NO☐

6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SÍ☐ NO☐

6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.? SÍ☐ NO☐

Inferior al máximo legal SÍ☐ NO☐

Superior al máximo legal SÍ☐ NO☐

6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SÍ☐ NO☐

6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas a los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.8.1. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SÍ☐ NO☐

6.3.8.2 ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SÍ☐ NO☐

6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo:

6.3.9.1. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SÍ☐ NO☐

6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.10.1. En caso de que exista en el empresa un plan formativo, ¿Se establece en el convenio el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SÍ☐ NO☐

6.3.10.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SÍ☐ NO☐

6.3.10.3. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SÍ☐ NO☐

6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?

En caso afirmativo:

6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SÍ☐ NO☐

6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SÍ☐ NO☐

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1. ¿Se ha establecido un plan de igualdad? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese si está:

¿Regulado en el convenio? SÍ☐ NO☐

¿Regulado en un acuerdo de empresa específico? SÍ☐ NO☐

En caso negativo:

¿Remite el convenio a un acuerdo futuro de empresa? SÍ☐ NO☐

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo decir cuales:
Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐ Estabilidad en el empleo SÍ☐ NO☐
Formación SÍ☐ NO☐ Salarios SÍ☐ NO☐

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐
Formación SÍ☐ NO☐ Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SÍ☐ NO☐

7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SÍ☐ NO☐

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SÍ☐ NO☐

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SÍ☐ NO☐

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

8.1 ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
Cursos de formación SÍ☐ NO☐ Permisos retribuidos para la formación SÍ☐ NO☐
Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SÍ☐ NO☐

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SÍ☐ NO☐

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SÍ☐ NO☐

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:
Categorías profesionales SÍ☐ NO☐ Grupos profesionales SÍ☐ NO☐
Niveles retributivos SÍ☐ NO☐

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SÍ☐ NO☐

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SÍ☐ NO☐

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SÍ☐ NO☐
10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años ☐
→ Para los que se jubilan con menos de 65 años ☐
10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SÍ☐ NO☐
10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SÍ☐ NO☐

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
IT Enfermedad común SÍ☐ NO☐ IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SÍ☐ NO☐
Otras SÍ☐ NO☐

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo:
12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SÍ☐ NO☐
12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo marque lo que corresponda:
Trabajadores/as SÍ☐ NO☐ Delegados/as sindicales SÍ☐ NO☐ Ambos SÍ☐ NO☐

12.2. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SÍ☐ NO☐

12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SÍ☐ NO☐

12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐
Para los representantes de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno SÍ☐ NO☐

12.6. ¿Se establecen cláusulas especificas de medio ambiente? SÍ☐ NO☐

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SÍ☐ NO☐

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SÍ☐ NO☐

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SÍ☐ NO☐

13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? SÍ☐ NO☐

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SÍ ☐ NO ☐

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SÍ ☐ NO ☐

14.3. ¿Se ha pactado la constitución de comités intercentros? SÍ ☐ NO ☐

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SÍ ☐ NO ☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SÍ ☐ NO ☐

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

16.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal? SÍ ☐ NO ☐

16.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? SÍ ☐ NO ☐

16.3. ¿Han negociado otros? SÍ ☐ NO ☐

16.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes		Nº total de representantes		Nº de Mujeres		Nº de Hombres	

16.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SÍ ☐ NO ☐

Participantes que no han firmado		Número de representantes	

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 ☐ Álava		20 ☐ Guipúzcoa		39 ☐ Cantabria	
02 ☐ Albacete		21 ☐ Huelva		40 ☐ Segovia	
03 ☐ Alicante		22 ☐ Huesca		41 ☐ Sevilla	
04 ☐ Almería		23 ☐ Jaén		42 ☐ Soria	
05 ☐ Avila		24 ☐ León		43 ☐ Tarragona	
06 ☐ Badajoz		25 ☐ Lleida		44 ☐ Teruel	
07 ☐ Illes Balears		26 ☐ La Rioja		45 ☐ Toledo	
08 ☐ Barcelona		27 ☐ Lugo		46 ☐ Valencia	
09 ☐ Burgos		28 ☐ Madrid		47 ☐ Valladolid	
10 ☐ Cáceres		29 ☐ Málaga		48 ☐ Vizcaya	
11 ☐ Cádiz		30 ☐ Murcia		49 ☐ Zamora	
12 ☐ Castellón		31 ☐ Navarra		50 ☐ Zaragoza	
13 ☐ Ciudad Real		32 ☐ Ourense		51 ☐ Ceuta	
14 ☐ Córdoba		33 ☐ Asturias		52 ☐ Melilla	
15 ☐ A Coruña		34 ☐ Palencia			
16 ☐ Cuenca		35 ☐ Las Palmas			
17 ☐ Girona		36 ☐ Pontevedra			
18 ☐ Granada		37 ☐ Salamanca			
19 ☐ Guadalajara		38 ☐ Santa Cruz de Tenerife		TOTAL	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

(1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales,** se cumplimentarán en este Anexo 2.I los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**

(2) Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría del capital social sea de titularidad pública.

(3) Se entenderá como ente de la administración pública aquel que realiza los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas tales como: ministerios, seguridad social, justicia , administración de las comunidades autónomas, ayuntamientos, etc.

(4) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa o centro de trabajo al que afecta el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, consignese la actividad principal o que corresponda al mayor número de trabajadores/as afectados por el presente convenio.

(5) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.

(6) Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por dos o más empresas concretas y definidas.

(7) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.

(8) El ámbito de aplicación es autonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo de más en una provincia de una misma comunidad autónoma.

(9) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo en varias provincias de distintas comunidades autónomas.

(10) Se desagregará para los 11 **grupos de cotización** a la Seguridad Social. Cuando en un grupo de cotización se incluya más de una categoría profesional de las establecidas en el convenio, el criterio será el de asignar al grupo de cotización las retribuciones pactadas que afecten al mayor número de trabajadores.

(11.1) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **período o año anterior** al del convenio que ahora se firma. Además, si en ese período anterior hubo revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, la incidencia en las tablas salariales de las citadas revisiones, tanto si ha sido positiva (aumentando) como si ha sido negativa (disminuyendo) deberá incluirse aquí.

(11.2) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **período o año actual.**

(12) Se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio. Por tanto, quedan excluidos los posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa, u otros que no están garantizados para todos los trabajadores dentro de su categoría.

(13) Se incluirán las retribuciones en metálico cuya percepción garantice a todos los trabajadores/as dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador/a, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.

(14) Se consignara el número medio de trabajadores/as afectados por el convenio en cada categoría profesional.

(15) El concepto salarial al que debe referirse el **incremento pactado** será el total de retribuciones garantizadas a cada trabajador/a, con independencia de las circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato. Para el cálculo del incremento medio, se ponderará el incremento correspondiente a cada categoría profesional por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada.
Si en el año anterior se activó la "clausula de garantía salarial" **sin efectos económicos retroactivos** y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
Si se ha pactado un incremento salarial **en función de un parámetro no conocido** al principio del período, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el **incremento aplicado a cuenta** y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.

(16) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.
Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o período, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.

(17) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

(18) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período.** Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:

- Valor del **IPC interanual a final de año,** la cumplimentación será: (**31 / 12 / 2010** sobre **31 / 12 / 2009**).
- Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011,** se cumplimentará: (**30 / 06 / 2011** sobre **30 / 06 / 2010**).
- Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010,** se cumplimentará: (**30 / 09 / 2010** sobre **31 / 03 / 2010**).

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN
- Escríbase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados
- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN Código de registro estadístico: año / mes / Nº de Registro Estadístico

Código de Convenio: ____ Fecha de registro por la Autoridad Laboral: día / mes / año

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LOS TRABAJADORES PARA POSIBLES CONSULTAS

1.1. Representación empresarial que ha cumplimentado la "hoja estadística"
..... **Teléfono:** ..... **e-mail:** .....

1.1. Representación de los trabajadores que ha cumplimentado la "hoja estadística"
..... **Teléfono:** ..... **e-mail:** .....

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: .....

2.2. Actividad económica (2) ..... (3) ____

2.3. Naturaleza del acuerdo:
- Convenio Colectivo 1 ☐
- Adhesión a otro convenio 2 ☐ → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere: .....
- Laudo arbitral 3 ☐
- Extensión 4 ☐ → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido: .....
- Extraestatutario 6 ☐
- Otro 5 ☐ → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo: .....

2.4. Ámbito territorial de aplicación:
- Local o de ámbito inferior 1 ☐ → En estos casos, indíquese la provincia ..... (4) ____
- Provincial 2 ☐
- Autonómico (5) 3 ☐ → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas. ____
- Interautonómico (6) 4 ☐
- Estatal 5 ☐

2.5. ¿Es primer convenio? SÍ ☐ NO ☐

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: día / mes / año **2.7. Fecha firma del convenio:** día / mes / año

2.8. Ámbito temporal:
Anual 1 ☐ Plurianual 2 ☐ Período total de vigencia: Desde día / mes / año hasta día / mes / año

Periodo total de vigencia de los efectos económicos: Desde día / mes / año hasta día / mes / año

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorroga? SÍ ☐ NO ☐

2.10. Número de empresas afectadas (7): ____

2.11. Número de trabajadores/as afectados: Total ____ Hombres ____ Mujeres ____

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día / mes / año hasta día / mes / año

3.1.2. Incremento salarial pactado, en porcentaje con dos decimales (8) ____

3.1.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial ? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.3.1. Contenido de la cláusula. ***(Transcríbase el texto literal redactado en el convenio o acuerdo):*** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (9) **:**

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (10) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (10) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): ☐

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (11) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año) sobre ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ → Descríbase .....

☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐ (día mes año)

3.2. ¿Se establece la estructura del salario? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SÍ ☐ NO ☐ Peligrosidad SÍ ☐ NO ☐

Insalubridad SÍ ☐ NO ☐ Polivalencia funcional SÍ ☐ NO ☐

Trabajo a turnos SÍ ☐ NO ☐ Trabajo nocturno SÍ ☐ NO ☐

Trabajo en festivos SÍ ☐ NO ☐ Responsabilidad SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad , cumplimiento de objetivos)? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SÍ ☐ NO ☐

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? **SÍ** ☐ **NO** ☐

3.4. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? **SÍ** ☐ **NO** ☐

3.4.1. ¿Se aplica el descuelgue salarial por perdidas de años precedentes? SÍ ☐ NO ☐

3.4.2. ¿Se tiene en cuenta para su aplicación la previsión de que existan pérdidas en el año en curso? SÍ ☐ NO ☐

3.4.3. ¿Se prevén limitaciones para llevar a cabo la solicitud de descuelgue? SÍ ☐ NO ☐

3.5. ¿Se establece Salario Mínimo de Convenio en el sector? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos/as):

Horas/semana ☐☐ ☐☐ (horas minutos) y/o Horas/año ☐☐☐☐ (horas) ☐☐☐☐

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana ___ horas ___ minutos y/o Horas/año ___ horas

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales ___ Días laborables ___ Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: ___ días

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables ___ días Otros días no recuperables ___ días

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? **SÍ☐ NO☐**

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? **SÍ☐ NO☐**

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? **SÍ☐ NO☐**

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? **SÍ☐ NO☐**

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? **SÍ☐ NO☐**

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? **SÍ☐ NO☐**

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? **SÍ☐ NO☐**

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SÍ☐ NO☐

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SÍ☐ NO☐

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SÍ☐ NO☐ La inclusión de nuevos permisos SÍ☐ NO☐

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? **SÍ☐ NO☐**

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? **SÍ☐ NO☐**

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Eliminación de horas extraordinarias SÍ☐ NO☐ Reducción respecto al tope máximo legal SÍ☐ NO☐

Reducción respecto al año anterior SÍ☐ NO☐

5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SÍ☐ NO☐

5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SÍ☐ NO☐

5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? **SÍ☐ NO☐**

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Creación neta de empleo SÍ☐ NO☐

Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SÍ☐ NO☐

Mantenimiento de empleo SÍ☐ NO☐

6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? **SÍ☐ NO☐**

6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SÍ☐ NO☐

6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SÍ☐ NO☐

6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SÍ☐ NO☐

6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SÍ☐ NO☐

6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SÍ☐ NO☐

6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.? SÍ☐ NO☐
Inferior al máximo legal SÍ☐ NO☐
Superior al máximo legal SÍ☐ NO☐
6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SÍ☐ NO☐
6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas al los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el período dentro del cual se pueden realizar? SÍ☐ NO☐
6.3.8.2. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SÍ☐ NO☐
6.3.8.3.¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SÍ☐ NO☐
6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato? SÍ☐ NO☐
6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente? SÍ☐ NO☐
6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente?
6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:
6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato? SÍ☐ NO☐
6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SÍ☐ NO☐
6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.? SÍ☐ NO☐
6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SÍ☐ NO☐
6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SÍ☐ NO☐
6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?
En caso afirmativo:
6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SÍ☐ NO☐

6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SÍ☐ NO☐

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1 ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, para empresas de :
Más de 250 trabajadores/as SÍ☐ NO☐ Menos de 250 trabajadores/as SÍ☐ NO☐

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo decir cuales:
Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐ Estabilidad en el empleo SÍ☐ NO☐
Formación SÍ☐ NO☐ Salarios SÍ☐ NO☐

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SÍ☐ NO☐
En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐
Formación SÍ☐ NO☐ Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SÍ☐ NO☐

7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SÍ☐ NO☐

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SÍ☐ NO☐

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SÍ☐ NO☐

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

8.1 ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SÍ NO
En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula
Cursos de formación SÍ☐ NO☐ Permisos retribuidos para la formación SÍ☐ NO☐
Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SÍ☐ NO☐

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SÍ☐ NO☐

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SÍ☐ NO☐

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:

Categorías profesionales SÍ☐ NO☐ Grupos profesionales SÍ☐ NO☐

Niveles retributivos SÍ☐ NO☐

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SÍ☐ NO☐

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SÍ☐ NO☐

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SÍ☐ NO☐

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años ☐

→ Para los que se jubilan con menos de 65 años ☐

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SÍ☐ NO☐

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SÍ☐ NO☐

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SÍ☐ NO☐ IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SÍ☐ NO☐

Otras SÍ☐ NO☐

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SÍ☐ NO☐

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SÍ☐ NO☐ Delegados/as sindicales SÍ☐ NO☐ Ambos SÍ☐ NO☐

12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo: En empresas con representación de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

¿Son de naturaleza paritaria? SÍ☐ NO☐

12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SÍ☐ NO☐

12.4. Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SÍ☐ NO☐

12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

Para los representantes de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno SÍ☐ NO☐

12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SÍ☐ NO☐

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SÍ☐ NO☐

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SÍ☐ NO☐

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SÍ☐ NO☐

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SÍ☐ NO☐

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SÍ☐ NO☐

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SÍ☐ NO☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SÍ☐ NO☐

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes.

Asociaciones empresariales		Nº total de representantes		Nº de Mujeres		Nº de Hombres	

Centrales sindicales		Nº total de representantes		Nº de Mujeres		Nº de Hombres	

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? **SI** ☐ **NO** ☐

Participantes que no han firmado		Número de representantes	

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 ☐ Álava		20 ☐ Guipúzcoa		39 ☐ Cantabria	
02 ☐ Albacete		21 ☐ Huelva		40 ☐ Segovia	
03 ☐ Alicante		22 ☐ Huesca		41 ☐ Sevilla	
04 ☐ Almería		23 ☐ Jaén		42 ☐ Soria	
05 ☐ Ávila		24 ☐ León		43 ☐ Tarragona	
06 ☐ Badajoz		25 ☐ Lleida		44 ☐ Teruel	
07 ☐ Illes Balears		26 ☐ La Rioja		45 ☐ Toledo	
08 ☐ Barcelona		27 ☐ Lugo		46 ☐ Valencia	
09 ☐ Burgos		28 ☐ Madrid		47 ☐ Valladolid	
10 ☐ Cáceres		29 ☐ Málaga		48 ☐ Vizcaya	
11 ☐ Cádiz		30 ☐ Murcia		49 ☐ Zamora	
12 ☐ Castellón		31 ☐ Navarra		50 ☐ Zaragoza	
13 ☐ Ciudad Real		32 ☐ Ourense		51 ☐ Ceuta	
14 ☐ Córdoba		33 ☐ Asturias		52 ☐ Melilla	
15 ☐ A Coruña		34 ☐ Palencia			
16 ☐ Cuenca		35 ☐ Las Palmas			
17 ☐ Girona		36 ☐ Pontevedra			
18 ☐ Granada		37 ☐ Salamanca			
19 ☐ Guadalajara		38 ☐ Santa Cruz de Tenerife		**TOTAL**	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

(1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales,** se cumplimentarán en este Anexo 2.II los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**

(2) Descríbase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.

(3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.

(4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.

(5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.

(6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.

(7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

(8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.

Si en el año anterior se activó la "clausula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.

Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.

(9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.

Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales, aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.

(10) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

(11) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período.** Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:

- Valor del **IPC interanual a final de año,** la cumplimentación será: (**31 / 12 / 2010** sobre **31 / 12 / 2009**).
- Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (**30 / 06 / 2011** sobre **30 / 06 / 2010**).
- Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010,** se cumplimentará: (**30 / 09 / 2010** sobre **31 / 03 / 2010**).

ANEXO 2.III

REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE «GARANTÍA SALARIAL» (1)

ANEXO 2.III

REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"(1)

Código de Convenio: Código de registro estadístico:

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO: .....

.....

.....

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio o de la prorroga: .....

CONDICIONES SALARIALES INICIALES (2)

Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales pactadas en origen para ese año de vigencia:

Desde día mes año hasta día mes año

Valor del incremento salarial pactado en origen, (en porcentaje con dos decimales):

CONDICIONES FINALES POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Fecha de efectos económicos de la revisión (3) : día mes año

Valor del incremento salarial REVISADO, (en porcentaje con dos decimales):

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LAS REVISIONES POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"

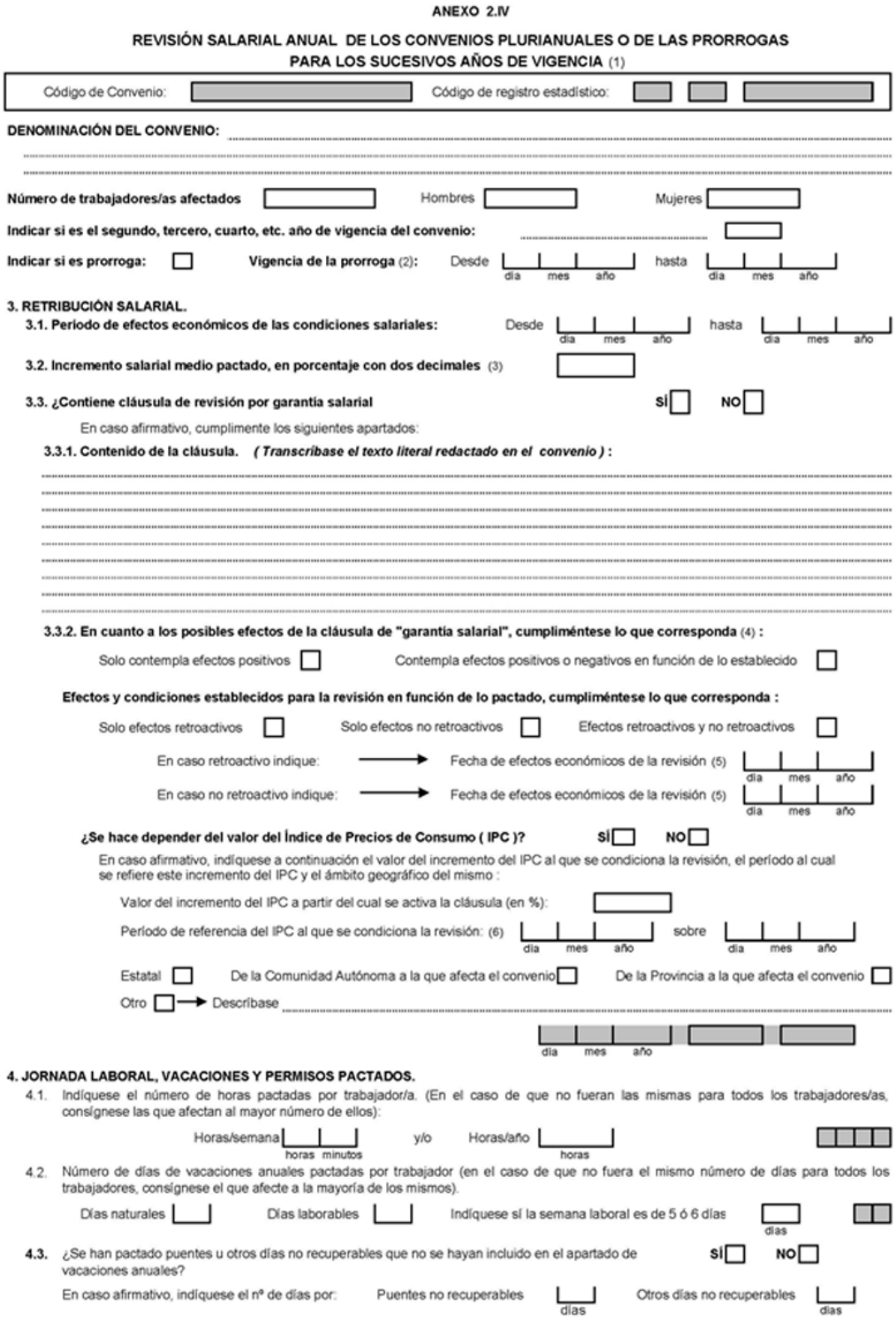
(1) Este Anexo 2.III se debe cumplimentar exclusiva y **obligatoriamente** cuando se registre la cuantía de la revisión salarial de los salarios pactados, motivada por la aplicación de la "cláusula de garantía salarial".

(2) Se refiere a los salarios pactados, o a cuenta en su caso, aplicados al principio del período de los efectos económicos.

(3) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha desde la que tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRÓRROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)



ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRORROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

Código de Convenio: Código de registro estadístico:

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO: .....

Número de trabajadores/as afectados Hombres Mujeres

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio: .....

Indicar si es prorroga: Vigencia de la prorroga (2): Desde día mes año hasta día mes año

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día mes año hasta día mes año

3.2. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (3)

3.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial SÍ NO

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.3.1. Contenido de la cláusula. *(Transcríbase el texto literal redactado en el convenio)* :

.....

3.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (4) :

Solo contempla efectos positivos Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos Solo efectos no retroactivos Efectos retroactivos y no retroactivos

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (5) día mes año

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (5) día mes año

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SÍ NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %):

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (6) día mes año sobre día mes año

Estatal De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio De la Provincia a la que afecta el convenio

Otro → Descríbase .....

día mes año

4. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana horas minutos y/o Horas/año horas

4.2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales Días laborables Indíquese sí la semana laboral es de 5 ó 6 días días

4.3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SÍ NO

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables días Otros días no recuperables días

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS APUNTES ANUALES O PRORROGAS

(1) Este Anexo 2.IV se debe cumplimentar, **obligatoriamente al inicio de cada año de vigencia del convenio** de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción mediante un acto expreso de la comisión negociadora a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio.

Así mismo, cuando un convenio se prorrogue, las condiciones salariales y de jornada se cumplimentarán en este Anexo 2.IV.

(2) Indicar el período total de vigencia de la prorroga.

(3) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de sus circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.

Si en el año anterior se activó la "clausula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.

Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.

(4) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.

Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.

(5) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

(6) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período.** Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:

- Valor del **IPC interanual a final de año,** la cumplimentación será: (**31 / 12 / 2010** sobre **31 / 12 / 2009**).
- Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (**30 / 06 / 2011** sobre **30 / 06 / 2010**).
- Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010,** se cumplimentará: (**30 / 09 / 2010** sobre **31 / 03 / 2010**).

ANEXO 2.V

Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

1.1 Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

1.2 Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

– Cuantas empresas incluye el plan.

– Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 Nombre o razón social de la empresa.

1.6 NIF de la empresa.

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de ……

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

……
……
……

No se aplica ningún convenio.
En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....
.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

– Voluntario.
– Obligatorio:

• Por disposición legal.
• Por convenio colectivo aplicable.
• Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

– Sí, con la totalidad.
– Sí, con la mayoría.
– Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
– No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

– Sí.
– No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde…..…. Hasta…….....….

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.
3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.
3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

– Las secciones sindicales de la empresa.
– El comité de empresa o los delegados de personal.
– La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

– De organizaciones sindicales.
– De organizaciones empresariales.
– De consultoría externa.
– De la Administración Pública:

• Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
• De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

– A la comisión paritaria del convenio.
– A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
– A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.

2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. .....

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

– La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
– El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

– Un informe de conclusiones.
– El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional SÍ/NO.

– La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

– Mandos intermedios. SÍ/NO.
– Dirección. SÍ/NO.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

– Se flexibiliza su uso.
– Se amplía el permiso.
– Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....
.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

– Acoso sexual. SÍ/NO.
– Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– Cuantitativos.
– Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

ANEXO 3

Normas para la adjudicación del código de convenio

El código de convenio estará formado por 14dígitos con la siguiente configuración.

Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.

Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo.

Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.

Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.

Dígitos 11.º a 14 Año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

Código	Ámbito
01	Álava.
02	Albacete.
03	Alicante.
04	Almería.
05	Ávila.
06	Badajoz.
07	Baleares.
08	Barcelona.
09	Burgos.
10	Cáceres.
11	Cádiz.
12	Castellón.
13	Ciudad Real.
14	Córdoba.
15	Coruña (La).
16	Cuenca.
17	Girona.
18	Granada.
19	Guadalajara.
20	Guipúzcoa.
21	Huelva.
22	Huesca.
23	Jaén.
24	León.
25	Lleida.
26	Rioja (La).
27	Lugo.
28	Madrid.
29	Málaga.
30	Murcia.
31	Navarra.
32	Orense.
33	Asturias.
34	Palencia.
35	Palmas (Las).
36	Pontevedra.

Código	Ámbito
37	Salamanca.
38	Sta. C. Tenerife.
39	Cantabria.
40	Segovia.
41	Sevilla.
42	Soria.
43	Tarragona.
44	Teruel.
45	Toledo.
46	Valencia.
47	Valladolid.
48	Vizcaya.
49	Zamora.
50	Zaragoza.
51	Ceuta.
52	Melilla.
71	Andalucía.
72	Aragón.
75	Canarias.
77	Castilla-la Mancha.
78	Castilla León.
79	Cataluña.
80	C. Valenciana.
81	Extremadura.
82	Galicia.
86	País Vasco.
90	Estatal de empresa.
99	Estatal de sector.

§ 45

Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 234, de 28 de septiembre de 2012
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2012-12136

La disposición final segunda, apartado 2, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que trae causa del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un reglamento que establezca la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En cumplimiento de dicho mandato legislativo, se dicta el presente real decreto que tiene por objeto regular la composición, organización y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado tripartito que fue creado por la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.

En desarrollo de esta disposición final, se dictaron dos disposiciones reglamentarias que regulan su constitución y funcionamiento, a saber, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la Orden de 28 de mayo de 1984 por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento.

En estos treinta años de funcionamiento, la Comisión ha ido asumiendo otras importantes funciones, como la de observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva, que le fue atribuida por la disposición adicional séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, originariamente, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, después, han modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo al régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable previendo, a falta de acuerdo entre las partes, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la solución de la discrepancia cuando los procedimientos de solución de conflictos de preferente aplicación, previstos en la negociación colectiva, no sean aplicables o no hayan finalmente solucionado la discrepancia.

Por tanto, la reforma laboral ha añadido a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de la Comisión unas funciones decisorias de especial importancia que favorecerán y potenciarán la utilización en las empresas de los mecanismos de flexibilidad interna consistentes en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, evitando así que el ajuste laboral se produzca a través del recurso a los despidos.

Con todo, estas funciones decisorias no son enteramente nuevas en las actividades de la Comisión pues tienen un claro precedente en la disposición transitoria sexta del propio Estatuto de los Trabajadores, que facultaba a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos para establecer un arbitraje en los casos de falta de acuerdo para la negociación de un convenio colectivo para cubrir los vacíos consecuencia de la derogación de las antiguas Ordenanzas de Trabajo.

La necesidad de regular esta nueva función y la de adaptar la estructura de la Comisión al sistema actual de negociación colectiva treinta años después de su constitución, hacen necesario que el mandato legislativo para regular la Comisión se cumpla a través de un nuevo reglamento que sustituya al anterior de 1983 y proporcione una regulación completa de su composición y funciones.

Los objetivos que persigue el presente real decreto son los siguientes:

Primero: Unificar y sistematizar la regulación de la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que hasta ahora se encontraba dispersa en dos normas.

Segundo: Desarrollar las funciones decisorias atribuidas por el nuevo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores de manera novedosa a la Comisión para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Tercero: Adaptar la organización y el funcionamiento de la Comisión a esta nueva función decisoria, así como a las necesidades que se han ido planteando desde su constitución, garantizando la eficacia, agilidad y continuidad en el ejercicio de sus funciones, especialmente a través de la creación de una Comisión Permanente a la que se encomienda el funcionamiento ordinario de la Comisión, reservando al Pleno las decisiones más importantes.

El real decreto se estructura en cinco capítulos.

El capítulo I incluye las disposiciones generales de la norma, relativas a su objeto, a la naturaleza de la Comisión como órgano colegiado tripartito adscrito a Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a sus funciones (consultivas, de observatorio y decisorias).

El capítulo II se refiere a la composición y funcionamiento de la Comisión. Se regula la composición de la Comisión y el modo de designación y las funciones de cada uno de sus miembros: el Presidente, los dieciocho vocales (seis en representación de la Administración General del Estado, seis en representación de las organizaciones empresariales más representativas y seis en representación de las organizaciones sindicales más representativas) y el Secretario. Se prevé que la Comisión pueda funcionar en Pleno o en Comisión Permanente, la cual ejercerá con carácter ordinario las funciones consultivas y decisorias salvo que expresamente decida reservarlas a conocimiento del Pleno. Se regula el régimen común de adopción de acuerdos, de convocatoria y de celebración de reuniones. A continuación se regula específicamente la composición, las funciones y el régimen de sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente. El Pleno está integrado por todos los miembros de la Comisión y se reunirá con carácter ordinario al menos cada seis meses, mientras que la Comisión Permanente está formada por el Presidente, dos vocales por cada representación y el Secretario y se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

El capítulo III regula las funciones consultivas de la Comisión, relativas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y a la consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos, delimitando su ámbito de actuación suprautonómico y los sujetos legitimados para plantear estas consultas.

El capítulo IV se refiere a la actividad de la Comisión como observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y documentación de la negociación colectiva y su difusión. En desarrollo de esta función, se establecen una serie de cometidos específicos y de actividades del Observatorio.

El capítulo V es el capítulo más extenso y regula las funciones decisorias de la Comisión relativas a la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. Este capítulo se divide en dos secciones.

La primera sección incluye las disposiciones generales de las funciones decisorias sobre su objeto, el ámbito de actuación y los sujetos legitimados para solicitar su actuación, que son las empresas y los representantes de los trabajadores. En la regulación del objeto se hace referencia a los dos procedimientos de solución de discrepancias que pueden seguirse: el procedimiento en el seno de la propia Comisión o mediante la designación de un árbitro, con indicación de que, si hay conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia, se seguirá el procedimiento elegido por ellas y, en caso contrario, el que la Comisión decida.

La segunda sección desarrolla el procedimiento para la solución de discrepancias surgidas respecto a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos. Se regula el inicio del procedimiento a través de una solicitud que deberá acompañarse de la documentación que detalla el real decreto, necesaria para justificar que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que son presupuesto previo de la inaplicación de las condiciones de trabajo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, se regula separadamente el procedimiento de solución de discrepancias mediante decisión en el seno de la Comisión o mediante la designación de un árbitro, que habrá de ser elegido entre expertos imparciales e independientes, siendo de elección preferente aquel sobre el que las partes hayan mostrado conformidad. Sea uno u otro el procedimiento aplicable, en todo caso culminará en una decisión que deberá solucionar la discrepancia, pronunciándose sobre la concurrencia de las causas alegadas y, en su caso, sobre la adecuación de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en la solicitud, bien para aceptarlas en sus propios términos, bien para proponer que las condiciones de trabajo de que se trate se inapliquen en distinto grado de intensidad al solicitado por la empresa.

Finalmente, se recogen una serie de disposiciones sobre aspectos instrumentales que resultan necesarios para el eficaz funcionamiento de la Comisión, como los relativos a las medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo y de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, así como lo referente a la posibilidad de que el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social celebre convenios de colaboración con las comunidades autónomas en las que no se hayan constituido órganos equivalentes en su territorio. Por último, se prevén una serie de particularidades relativas al procedimiento de solución de discrepancias ante la Comisión en el supuesto de convenios aplicables al personal laboral al servicio de las distintas entidades del sector público.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de septiembre de 2012,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto regula la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2. *Naturaleza.*

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

Artículo 3. *Funciones.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones.

a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los dictámenes, informes y decisiones de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

Composición y funcionamiento

Artículo 4. *Composición.*

1. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c) Seis vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

Artículo 5. *Presidencia de la Comisión.*

1. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto y dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el vocal que decida el Pleno de la Comisión.

Artículo 6. *Vocales de cada grupo de representación de la Comisión.*

1. Corresponde a los vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes o decisiones que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras facultades sean intrínsecas a su condición.

2. Los vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. *Secretario de la Comisión.*

1. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.

f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

Artículo 8. *Funcionamiento.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará en Pleno y en Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la propia Comisión Permanente podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

2. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requerirá la presencia del Presidente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

3. Los acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en el los artículos 12.2, 16 y 23.2, en los que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno.

4. Los miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de un día, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o decisión.

Artículo 9. *Normas comunes de procedimiento de la Comisión.*

1. La convocatoria de cada reunión de la Comisión deberá señalar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito, preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, por los medios más idóneos para garantizar la recepción con una antelación mínima de tres días hábiles salvo en los casos de urgencia, que deberá luego apreciarse por la Comisión o cuando otra cosa se disponga en este real decreto.

2. De cada reunión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

3. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

4. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión. No obstante lo anterior, el Secretario podrá emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

5. Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto si la Comisión funciona en Comisión Permanente como si lo hace en Pleno.

Artículo 10. *Pleno de la Comisión.*

1. El Pleno estará integrado por el Presidente y todos los vocales que representan a la Administración General del Estado y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por su Secretario.

2. El Pleno se reunirá en sesión ordinaria, al menos, una vez cada seis meses, previa correspondiente convocatoria, sin perjuicio de que se puedan celebrar sesiones extraordinarias, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a

iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que lo componen.

3. El Pleno ejercerá las siguientes funciones:

a) Aprobar todos los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, que hayan sido reservados a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

b) Aprobar el preceptivo dictamen en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

c) Aprobar las actividades señaladas en el artículo 15.3 y la memoria anual sobre las actividades de la Comisión, que incluirá las actuaciones desarrolladas por el Observatorio de la negociación colectiva.

d) Aprobar la decisión para solucionar las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

e) Designar a los miembros de la Comisión Permanente entre los vocales titulares y suplentes de la Comisión, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación.

f) Designar el árbitro en aquellos supuestos en que, conforme a lo establecido en los artículos 11 y 23, se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 11. *Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente estará integrada por el Presidente de la Comisión y por dos vocales de cada uno de los tres grupos que la constituyen, así como por su Secretario.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará de manera ordinaria en Comisión Permanente para la aprobación de los dictámenes, informes y decisiones a que se refiere el apartado 3, párrafos a), b), d) y f) del artículo 10, salvo que por decisión mayoritaria de la propia Comisión Permanente se acuerde reservar su conocimiento al Pleno.

3. La Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria tantas veces como sea necesario, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que la componen.

CAPÍTULO III

Funciones consultivas

Artículo 12. *Objeto.*

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente real decreto.

Las consultas se referirán a las siguientes materias:

a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

c) La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

2. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real

Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 13. *Ámbito de actuación.*

La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refieren las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla.

También conocerá la Comisión de las consultas sobre la materia señalada en la letra c) del apartado 1 del artículo anterior, cualquiera que sea la implantación territorial de la empresa afectada por la consulta.

Artículo 14. *Legitimación.*

Estarán legitimados para consultar a la Comisión sobre las materias a que se refiere el artículo 12:

a) Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

b) Cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Observatorio de la negociación colectiva

Artículo 15. *Observatorio de la negociación colectiva.*

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión asume funciones de Observatorio de la negociación colectiva que englobarán la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión.

2. El Observatorio de la negociación colectiva desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

a) La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

b) El seguimiento y análisis periódico de la negociación colectiva en España, tanto de la estructura de la negociación colectiva, como de sus contenidos.

c) La difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva conocidas en el ejercicio de los cometidos anteriormente señalados.

d) La realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio, tales como publicaciones, jornadas de estudios u otras utilizando para ello especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.

3. Específicamente la Comisión efectuará las siguientes actividades:

a) Realización de estudios sobre la negociación colectiva.

b) La organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva.

c) La realización de foros de debate sobre problemas actuales de la negociación colectiva.

CAPÍTULO V

Funciones decisorias

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 16. *Objeto.*

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo.

2. Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurran conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.

b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

3. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Ámbito de actuación.*

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 18. *Legitimación.*

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.ª Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos

Artículo 19. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación señalada en el artículo 20. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

Asimismo, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento, mediante los representantes a que hace referencia el párrafo b) del artículo 20 o cualesquiera otros que expresamente comuniquen a la Comisión.

La parte que inicia el procedimiento deberá acreditar haber cumplido con lo señalado en el párrafo anterior.

2. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este real decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 16.3 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.3, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el Secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

5. Cuando la Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

Artículo 20. *Documentación.*

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.

b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.

c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.

e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.

g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.

h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.

j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.

k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.

m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión.*

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

3. Todas las comunicaciones en el procedimiento deberán realizarse por vía electrónica.

Artículo 22. *Decisión de la Comisión.*

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

Artículo 23. *Designación de árbitros.*

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 19, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 21.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 19 y la documentación indicada en el artículo 20, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 16.3.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 24.

4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1.

Artículo 24. *Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.*

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Disposición adicional primera. *Medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la Comisión.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la citada Dirección General de Empleo cuando resulte necesario en los supuestos de solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y así lo solicite su Presidente a la Dirección General de Empleo.

2. Para poder cumplir con el refuerzo que sea necesario a la Comisión para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se establecerán las medidas de colaboración que sean necesarias.

Disposición adicional segunda. *Colaboración de la Comisión con las comunidades autónomas.*

Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Disposición adicional tercera. *Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el Capítulo V a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogados expresamente el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Título constitucional.*

Este real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente real decreto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados recogidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. El párrafo a) del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

> «Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de ''garantía salarial'', las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere el artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.»

2. El último párrafo del artículo 6.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

> «El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.»

3. Se añade una nueva disposición adicional cuarta al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, con el siguiente contenido:

> **«Disposición adicional cuarta.** *Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.*
>
> 1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:
>
> a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.
>
> b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.
>
> c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.
>
> d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros

designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.

b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.

c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.

d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.»

Disposición final cuarta. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 46

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2012
Última modificación: 8 de junio de 2024
Referencia: BOE-A-2012-13419

La disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la misma, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En cumplimiento de dicho mandato legal y en consonancia con las importantes modificaciones que se han incorporado tanto en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo como en los de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, el presente real decreto tiene como principales objetivos los siguientes:

Primero.

Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que transita de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior.

Segundo.

Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa, si bien dicha efectividad del periodo de consultas se conjuga con la necesaria celeridad y agilidad de los procedimientos demandadas por las empresas. Para ello, se regula el nuevo papel de la autoridad laboral y sus funciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas, pero también como ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

Tercero.

Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

Cuarto.

Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario, dotando al mismo de efectividad y asegurando su cumplimiento como medida indispensable para permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos y para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

Quinto.

Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en aras de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, intenta recoger todo lo que del anterior continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

La norma se estructura en tres títulos, el primero referido a los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y el segundo, el que regula estos mismos procedimientos cuando derivan de fuerza mayor. La diferencia esencial es que mientras los procedimientos derivados de fuerza mayor tienen por finalidad el obtener un pronunciamiento de la autoridad laboral consistente en la constatación del hecho constitutivo de la misma y son, por ello, procedimientos administrativos, los primeros no persiguen una respuesta de una autoridad administrativa, como sucedía en la regulación anterior, sino sobre todo establecer las peculiaridades de un proceso esencialmente bipartito, tal como lo dibuja la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y en el que la autoridad laboral no juega un papel decisorio, como sucedía hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Dentro del título l, el capítulo I incluye el procedimiento de despido colectivo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se regula el procedimiento en sí, que tiene una fase inicial, con la comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la intención de efectuar un despido colectivo y la documentación que debe acompañar a la comunicación, en línea de lo que ya estableció el Real Decreto 801/2011.

Mención especial merece el desarrollo del periodo de consultas, verdadera esencia del procedimiento. Para garantizar su efectividad se regula el número mínimo de reuniones de dicho periodo, que varía en función del tamaño de la empresa y los intervalos mínimos y máximos entre reuniones. No obstante, para imprimir celeridad al procedimiento sin merma de su confianza, se estipula que el periodo de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes. Igualmente se detallan de manera no exhaustiva las posibles medidas sociales de acompañamiento y se regula el plan de recolocación externa en cumplimiento de lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, para cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Dicho plan deberá tener un contenido mínimo y garantizar a los trabajadores afectados, especialmente a los de más edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses con vistas a realizar las acciones de recolocación a que el plan se refiere. La finalización del procedimiento se produce mediante la comunicación de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, momento a partir del cual el empresario podrá comenzar a notificar los despidos a los trabajadores afectados por los mismos, siempre respetando el plazo mínimo de treinta días desde el inicio del despido colectivo y las prioridades de permanencia de determinados colectivos a las que también alude la norma.

Este mismo capítulo alude igualmente a las actuaciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desarrollo del periodo de consultas que incluyen, no sólo las de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo. Se detalla el contenido y el alcance del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá versar sobre los extremos de la comunicación empresarial, pero también sobre el cumplimiento del periodo de consultas y sobre los criterios tenidos en cuenta para seleccionar a los trabajadores afectados por los despidos, a los efectos de verificar que la empresa no incurre en discriminación prohibida, así como el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa y de las medidas sociales de acompañamiento.

El capítulo II se refiere a los procedimientos de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción incluyendo las notas características de los mismos y, finalmente, el capítulo III contiene una serie de reglas comunes a ambos tipos de procedimientos, los de despido colectivo y los de suspensión de contratos o reducción de jornada en materias tales como la determinación de la autoridad laboral competente para la realización de las funciones correspondientes en el ámbito del procedimiento, así como las reglas de legitimación para intervenir en representación de los trabajadores, la comisión negociadora de los procedimientos y el régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. En estos aspectos comunes, el Reglamento aprobado por el presente real decreto es tributario de su predecesor, garantizando así una cierta continuidad en la práctica jurídica ya implantada durante el tiempo de su vigencia.

El título II contiene el régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor, que exige, como viene siendo habitual en nuestro derecho, una constatación previa por parte de la autoridad laboral del evento en que dicha fuerza mayor consiste. Como se ha dicho anteriormente, en estos casos, se configura un verdadero procedimiento administrativo dirigido a obtener una respuesta de la autoridad administrativa laboral susceptible de impugnación administrativa y judicial.

El título III se dedica al establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin es preciso distinguir entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el artículo 3.1 del Texto Refundido de la Ley de contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicho Texto Legal: Para las que tengan dicha consideración se establecen unas normas especificas de procedimiento en el Capítulo II de dicho Título en atención a las

particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las Administraciones Públicas de acuerdo con lo señalado en la mencionada disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I, tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.

Las disposiciones de la parte final a destacar son las relativas a las especialidades aplicables a los procedimientos de despido colectivo en empresas con beneficios que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, en orden a la determinación de la aportación económica a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a que también ha dado nueva redacción la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de octubre de 2012,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. *Información estadística.*

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición adicional segunda. *Acreditación de las situaciones legales de desempleo.*

A efectos de completar la acreditación de la situación legal de desempleo, de conformidad con la disposición adicional sexagésimo tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

A la información dispuesta en el párrafo anterior se acompañará el informe evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 11 del Reglamento.

Disposición transitoria única. *Procedimientos iniciados.*

1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

3. Quedan derogados los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

4. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Se exceptúan de lo anterior la disposición adicional segunda, y la disposición final segunda del Real Decreto aprobatorio y la disposición adicional primera del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.ª, que atribuye al Estado la competencia en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

Asimismo, se exceptúan los artículos 41, 43, 47 y 48 del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª, que atribuye al Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.*

Uno. El artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

> **«Artículo 22.** *Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.*
>
> 1. La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del Estatuto de los

Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo*:*

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la obligación empresarial de notificar el detalle de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada en los términos previstos en el apartado precedente.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen en los términos del apartado 1 la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma.

4. En los supuestos de suspensión de la relación laboral del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un

procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión afecte exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar 31 días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán 30 días, con independencia de los días naturales del mes».

Dos. El apartado 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

«5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad e inactividad, así como para los que habitualmente trabajen para una misma empresa con sucesivos contratos temporales dentro del mes, que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad, en cuyo caso, la empresa deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.»

Disposición final tercera. *Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.*

Se añade un nuevo apartado 3.bis) al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero:

«3.bis) En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas Comunidades Autónomas, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá recabar informe o cualquier tipo de colaboración de las estructuras territoriales de la Inspección. Mediante Resolución de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá adscribir el personal inspector o de apoyo necesario a la Dirección Territorial, para la realización de este o de otros cometidos que requieran igualmente unidad y homogeneidad de las actuaciones inspectoras.

En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma, actuará un solo Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado para éste u otros cometidos que igualmente requieran identidad de criterio, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectora referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrán capacidad para designar al inspector de Trabajo a quien corresponda la realización de las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.»

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística y para el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional segunda del Reglamento que se aprueba por este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

TÍTULO I

Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

CAPÍTULO I

Del procedimiento de despido colectivo

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 1. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas

productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 2. *Comunicación empresarial.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5.

Artículo 3. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

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

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el

patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Artículo 5. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.*

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 6. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas

Artículo 7. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

Artículo 8. *Medidas sociales de acompañamiento.*

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratas de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Artículo 9. *Plan de recolocación externa.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Artículo 10. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.

2. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 en el momento de su recepción.

Artículo 11. *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir.

4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.

6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas.

7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.

Sección 4.ª Finalización del procedimiento

Artículo 12. *Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 13. *Prioridad de permanencia en la empresa.*

1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

Artículo 14. *Notificación de los despidos.*

1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.

Artículo 15. *Acciones ante la jurisdicción social.*

1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir.

3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.

CAPÍTULO II

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 16. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un determinado número de horas al día; la reducción de la jornada semanal, mensual o

anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

3. Durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por la suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

4. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

5. Durante el período de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y volver a afectar a las personas trabajadoras afectadas por el mismo en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

6. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de las personas trabajadoras afectadas.

7. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad.

Artículo 17. *Iniciación del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

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

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Documentación.*

1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

Artículo 19. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.

3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 21. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.

2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 22 en el momento de su recepción.

Artículo 22. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.

Artículo 23. *Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.*

Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Artículo 24. *Acciones ante la jurisdicción social.*

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Artículo 25. *Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.

2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de

sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento.

3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.

Artículo 26. *Interlocución en el periodo de consultas.*

Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este reglamento los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Artículo 27. *Comisión negociadora de los procedimientos.*

1. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

2. La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

Artículo 28. *Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.*

1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por los sujetos a que se refiere el artículo 26.

2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.*

En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

CAPÍTULO IV

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 30. *Extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

TÍTULO II

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

Artículo 31. *Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.*

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.

La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.

Artículo 32. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33. *Instrucción y resolución.*

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y podrá realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

No obstante lo anterior, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva en los casos en que la fuerza mayor temporal venga determinada por los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a los que se refiere el artículo 47.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

3. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a la representación legal de las personas trabajadoras el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

4. La resolución de la autoridad laboral constatará, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa o la acreditación por parte de esta del impedimento o las limitaciones a su actividad.

En los supuestos de reducción de jornada y suspensión de contratos, la resolución que declare la existencia de la fuerza mayor expresará, además, hasta qué fecha surte efectos.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, corresponderá a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos de trabajo o sobre la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de su decisión a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral.

6. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por otras causas, de acuerdo con lo establecido en el título I.

7. De conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las resoluciones de la autoridad laboral podrán ser objeto de recurso de alzada por los interesados ante el órgano superior jerárquico del que las haya dictado, cuya resolución podrá ser impugnada ante la jurisdicción social.

8. Las personas trabajadoras y sus representantes legales podrán impugnar las decisiones empresariales sobre la extinción de contratos o sobre las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos que les afecten en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

TÍTULO III

Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

CAPÍTULO I

Normativa aplicable

Artículo 34. *Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título.

2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I.

En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.

CAPÍTULO II

Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 35. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculados a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el presente artículo, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

Artículo 36. *Ámbito del procedimiento.*

El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado, y, en el caso de las Comunidades Autónomas, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas.

En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 37. *Comunicación de inicio.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.

Artículo 38. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y

Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.

b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Artículo 39. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

En los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.

3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.

4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Artículo 40. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.*

En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la documentación a que se refiere el número 4 y, en su caso 5 y 6 del artículo anterior.

Artículo 41. *Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.*

1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.

2. La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiese que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.

3. En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, resultará de aplicación, igualmente, lo previsto en el artículo 13.

Artículo 42. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 37, así como la documentación señalada en los artículos 38, 39 o 40, según proceda.

2. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

3. Resultará de aplicación a este trámite lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 6, si bien la documentación a acompañar con la comunicación de inicio del procedimiento será la que corresponda a los procedimientos regulados en el presente Título.

Artículo 43. *Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública.*

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información a la que se refiere el artículo anterior, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado o a las Comunidades Autónomas.

2. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá:

a) Acordar la aplicación de la prioridad a la que se refiere el artículo 41, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte.

b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.

Artículo 44. *Desarrollo del periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento contenidas en el artículo 8, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7. En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Artículo 45. *Plan de recolocación externa.*

A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 46. *Interlocución durante el periodo de consultas.*

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.

2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos.

3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Artículo 47. *Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

2. En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.

3. Una vez obtenido el informe mencionado en el apartado 1, se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

5. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva a la que se refiere el apartado 3.

6. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la

terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Artículo 48. *Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.*

1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

2. Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

TÍTULO IV

Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor

Artículo 49. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la misma sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis del mismo texto legal.

Artículo 50. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este reglamento, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Las empresas que apliquen expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que se beneficien voluntariamente de las exenciones a las que se refiere el artículo anterior deberán desarrollar estas acciones formativas.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y las personas trabajadoras incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de

formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del expediente. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 51. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 49 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de aquel.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes que deban reintegrarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 52. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva de un expediente de regulación temporal de empleo no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este reglamento podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 53. *Acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a

través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo expediente de regulación temporal de empleo comunicado o autorizado, sobre la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en este, el tipo de medida que se aplique, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Disposición adicional primera. *Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.*

(Suprimida).

Disposición adicional segunda. *Tramitación electrónica de los procedimientos.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los procedimientos de despido colectivo y en los de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, la empresa que los inicie está obligada a relacionarse con la autoridad laboral a través de medios electrónicos. Del mismo modo, todas las comunicaciones que deban realizarse por cualesquiera órganos de las administraciones con competencias para la tramitación de dichos procedimientos, incluyendo aquellas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras, se realizarán por medios electrónicos.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrollará y mantendrá una aplicación informática que permita la tramitación y gestión administrativa de los procedimientos regulados en este reglamento.

3. Las Comunidades Autónomas podrán utilizar sus propias aplicaciones informáticas o bien adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior, mediante la suscripción del correspondiente convenio con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4. Mediante las normas de desarrollo de este reglamento se determinarán los sistemas o medios electrónicos que habrán de utilizarse para comunicarse con la Administración.

Disposición adicional tercera. *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.

Disposición adicional cuarta. *Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar.*

Las competencias atribuidas en este Real Decreto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Disposición adicional quinta. *Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.*

Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición adicional sexta. *Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.*

1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. **(Anulado)**

Disposición transitoria primera. *Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.*

Lo previsto en el artículo 9.5 respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador a los efectos de la obligatoriedad de acompañar un plan de recolocación externa a la documentación de iniciación del procedimiento se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo que se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto que aprueba el presente Reglamento.

Disposición transitoria segunda. *Procedimientos iniciados.*

Los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo que se hubieran iniciado a la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

§ 47

Orden TES/904/2024, de 27 de agosto, por la que se desarrolla, en lo que se refiere al nombramiento de las vocalías de las organizaciones sindicales y empresariales, el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 209, de 29 de agosto de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-17486

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, cuyo fundamento legal es la disposición adicional novena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Está integrada tanto por representantes de la Administración General del Estado como de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de Trabajo, tal y como se indica en el artículo 2 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El artículo 4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, no prevé cómo proceder al nombramiento de las vocalías correspondientes a las organizaciones sindicales y empresariales cuando se produce un cambio en la composición de los grupos de representación, debido a la pérdida o a la adquisición ex novo de la condición de mayor representatividad de alguna de las organizaciones, o bien al incremento o disminución sensible de la representatividad de alguna de las mencionadas organizaciones sindicales o empresariales, que deba provocar una distribución de los vocales en representación de los mismos diferente de la existente.

Con el objetivo de fortalecer la debida seguridad jurídica, y ofrecer a estas organizaciones garantías para el correcto ejercicio de su derecho a la representación institucional, esta orden configura un procedimiento específico de nombramiento de las personas representantes de las organizaciones sindicales y empresariales.

En cuanto a su contenido y tramitación, esta disposición observa los principios de buena regulación, conforme a los cuales debe actuar la Administración General del Estado en el ejercicio de la potestad reglamentaria, previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, como son los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica y eficiencia.

Esta orden se dicta en ejercicio de las facultades de desarrollo y ejecución recogidas en la disposición final cuarta del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden tiene por objeto el desarrollo del artículo 4.1.c) y d) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, la Comisión), en lo que se refiere al procedimiento de renovación de las vocalías que la integran en representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, cuando sea necesario proceder a efectuar un cambio en la composición de los grupos de representación, debido a la pérdida o a la adquisición ex novo de la condición de más representativa de alguna de las organizaciones, o bien al incremento o disminución sensible de la representatividad de alguna de las mencionadas organizaciones sindicales o empresariales.

Artículo 2. *Iniciación del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de alguna de las organizaciones legitimadas para formar parte de la Comisión, dirigida a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, acompañada de la documentación acreditativa en que fundamenta su petición.

2. La Dirección General de Trabajo remitirá la solicitud a todas las organizaciones del grupo de representación afectado, para que en el plazo de diez días aleguen lo que consideren oportuno, e informará favorable o desfavorablemente la solicitud. A tal efecto podrá auxiliarse, cuando resulte apropiado, del informe de la autoridad laboral autonómica competente.

En caso de informe desfavorable de la Dirección General de Trabajo, se resolverá la desestimación de la solicitud y se notificará a todas las organizaciones del grupo de representación afectado.

Artículo 3. *Cese y nombramiento de las nuevas vocalías con acuerdo.*

En caso de informe favorable de la Dirección General de Trabajo, la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social resolverá el cese de todas las vocalías del grupo de representación correspondiente, lo cual se notificará a las personas afectadas, a las organizaciones del grupo de representación y, si no formase parte de la Comisión, a la organización que inició el procedimiento.

En dicha notificación se instará a las partes legitimadas a alcanzar un acuerdo unánime sobre la distribución de las vocalías en el plazo de diez días. Una vez alcanzado dicho acuerdo, vinculante para el Ministerio de Trabajo y Economía Social, cada organización procederá a proponer las personas a ocupar las vocalías que le correspondan como titulares y suplentes, propuesta que deberá ser remitida en el plazo de diez días al Ministerio de Trabajo y Economía Social, el cual procederá al nombramiento.

Artículo 4. *Nombramiento de las nuevas vocalías sin acuerdo.*

1. Transcurrido sin acuerdo el plazo de diez días señalado en el artículo 3, la Dirección General de Trabajo determinará el número de personas que corresponde proponer a cada organización y dará traslado a estas de dicha distribución, para que, en el plazo de diez días, comuniquen las personas titulares y suplentes propuestas para su nombramiento.

2. Para la distribución de las vocalías en caso de falta de acuerdo se estará a los siguientes criterios:

a) A cada organización más representativa, ya sea estatal o de comunidad autónoma, le corresponderá una vocalía.

b) Una vez adjudicadas las vocalías anteriores, las restantes se adjudicarán del siguiente modo:

1.º En el caso de la renovación del grupo de representación empresarial, si se debe a la entrada de una nueva organización, se reducirán en una las vocalías de la organización que contara con más vocalías en la distribución anterior a la entrada de la nueva organización.

Si la renovación se debe a la pérdida de la legitimación de una organización empresarial, se adjudicará una nueva vocalía a la organización empresarial de ámbito estatal que menos vocalías tuviera en la distribución anterior a la pérdida del derecho de la organización.

En los supuestos a los que se refiere este ordinal, de existir organizaciones con idéntico número de vocalías, se procederá mediante el sorteo previsto en el artículo 5.

2.º En el caso de la renovación del grupo de representación sindical, las vocalías restantes se repartirán entre las organizaciones de ámbito estatal, en atención al número de delegados o delegadas de personal, de miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

3. En el caso de que alguna organización, transcurrido el plazo al que hace referencia el apartado 1, no haya efectuado ninguna comunicación, o lo haya hecho sin proponer el nombramiento de personas concretas o en número insuficiente, las vocalías correspondientes quedarán vacantes.

En el caso de que alguna organización haya propuesto para su nombramiento un número de personas superior al correspondiente, se procederá a nombrar a las personas que cuenten con más antigüedad en el grupo de representación hasta completar el número de vocalías que correspondan a dicha organización. Si debiera escogerse entre quienes cuenten con idéntica antigüedad o entre quienes carezcan de ella, se procederá por sorteo público entre las mismas, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.

Artículo 5. *Sorteo público.*

El sorteo público referido en el artículo 4 observará las siguientes formalidades:

a) La fecha y el lugar del sorteo se pondrá en conocimiento de las organizaciones interesadas con, al menos, quince días de antelación. Podrá acudir al sorteo cualquier persona, previa comunicación a la Secretaría de la Comisión.

b) El sorteo se realizará ante la persona titular de la Dirección General de Trabajo, así como ante las personas a las que corresponda la Presidencia y la Secretaría de la Comisión.

c) El resultado del sorteo se comunicará a cada organización interesada.

Artículo 6. *Resoluciones y comunicaciones.*

1. La persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social resolverá en los sentidos indicados en cada caso en esta norma a propuesta de la persona titular de la Dirección General de Trabajo.

2. La Dirección General de Trabajo será el órgano encargado de efectuar y recibir las comunicaciones a las que se refiere esta orden.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149 1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 48

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1995-24292

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Unica, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Con ello se

confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más transcendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de

trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará

a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 2. *Objeto y carácter de la norma.*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3. *Ambito de aplicación.*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

–Policía, seguridad y resguardo aduanero.
–Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
–Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. **(Suprimido).**

Artículo 4. *Definiciones.*

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

Artículo 5. *Objetivos de la política.*

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

Artículo 6. *Normas reglamentarias.*

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7. *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento

y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c) Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

Artículo 8. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.*

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

Artículo 11. *Coordinación administrativa.*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12. *Participación de empresarios y trabajadores.*

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13. *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

– Criterios y programas generales de actuación.
– Proyectos de disposiciones de carácter general.
– Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
– Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la

constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. *Principios de la acción preventiva.*

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. *Información, consulta y participación de los trabajadores.*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.
Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. *Formación de los trabajadores.*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 20. *Medidas de emergencia.*

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22. *Vigilancia de la salud.*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro

para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23. *Documentación.*

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con

lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24. *Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los

resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. *Protección de los menores.*

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.*

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

CAPÍTULO IV

Servicios de prevención

Artículo 30. *Protección y prevención de riesgos profesionales.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que

para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 31. *Servicios de prevención.*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a) Tamaño de la empresa.
b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 32. *Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención.*

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

Artículo 32 bis. *Presencia de los recursos preventivos.*

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para

vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33. *Consulta de los trabajadores.*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34. *Derechos de participación y representación.*

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los

empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35. *Delegados de Prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.*

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37. *Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.*

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial

cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40. *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante

diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41. *Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.*

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

Artículo 42. *Responsabilidades y su compatibilidad.*

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. **(Derogado)**

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

Artículo 43. *Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobase la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 44. *Paralización de trabajos.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45. *Infracciones administrativas.*

1. **(Párrafo primero y segundo derogados)**

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. **(Derogado)**

Artículo 46. *Infracciones leves.*

(Derogado)

Artículo 47. *Infracciones graves.*

(Derogado)

Artículo 48. *Infracciones muy graves.*

(Derogado)

Artículo 49. *Sanciones.*

(Derogado)

Artículo 50. *Reincidencia.*

(Derogado)

Artículo 51. *Prescripción de las infracciones.*

(Derogado)

Artículo 52. *Competencias sancionadoras.*

(Derogado)

Artículo 53. *Suspensión o cierre del centro de trabajo.*

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54. *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional primera. *Definiciones a efectos de Seguridad Social.*

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

Disposición adicional segunda. *Reordenación orgánica.*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnicosanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

Disposición adicional tercera. *Carácter básico.*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.ªde la Constitución:

2.
3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
4.
5, apartado 1.
12.
14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
15.
16.
17.
18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.
19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
20.
21.
22.
23.
24, apartados 1, 2 y 3.
25.
26.
28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
29.
30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.
33.
34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.
36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
37, apartados 2 y 4.
42, apartado 1.
45, apartado 1, párrafo tercero.
Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.
Disposición transitoria, apartado 3.º

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

Disposición adicional cuarta. *Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.*

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Disposición adicional quinta. *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP.*

1. La Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1.a), tendrá como finalidad la promoción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de la gestión y el fomento de acciones de información, asistencia técnica, formación e impulso del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

A la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, le corresponde la gestión de las acciones ordinarias de impulso de la prevención de riesgos laborales de ámbito estatal, cuyo importe será del 33 % del presupuesto total de las mismas, y en las ciudades de Ceuta y Melilla, así como todas las acciones que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Fundación quedará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su Patronato se conformará por una mayoría de representantes de la Administración General del Estado, y se integrará asimismo por las restantes administraciones y organizaciones presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En garantía del cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado 1, se observarán las siguientes reglas:

a) Las acciones, tanto de la Fundación como de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, se financiarán con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación y de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones determinará anualmente la cuantía del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social que se destinará a la realización de las acciones de impulso de la prevención de riesgos laborales, conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente.

La Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que se determinen reglamentariamente, transferirá con carácter anual al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, los créditos destinados a la realización de las acciones señaladas en el párrafo anterior, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Economía Social efectuar la procedente dotación a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, así como las

transferencias a los órganos competentes de las comunidades autónomas. En relación con las comunidades autónomas, las transferencias tendrán carácter finalista y los créditos recibidos se regirán por lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, aprobará las bases reguladoras de todas las subvenciones, para lo cual tendrá en consideración las observaciones y necesidades manifestadas por cada comunidad autónoma.

En relación con las acciones ordinarias de ámbito estatal, las correspondientes a las ciudades de Ceuta y Melilla y las que se deriven de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, asimismo, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, las de control y las demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas.

b) La distribución de los créditos presupuestarios para la planificación, desarrollo y financiación de acciones de ámbito territorial autonómico se realizará a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Anualmente, el Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, propondrá al Ministerio de Trabajo y Economía Social la distribución territorial de estos créditos, para lo cual tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas, los índices de siniestralidad laboral o cualesquiera otros parámetros de cuantificación objetiva.

c) De acuerdo con el reparto competencial previsto en el texto constitucional y en los estatutos de autonomía, la gestión de las acciones que sean competencia de las comunidades autónomas se realizará a través de los instrumentos, organismos y centros directivos que estas determinen, debiendo garantizarse, en cualquier caso, la participación de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma en el seguimiento de las acciones, la calidad de estas y el cumplimiento de los objetivos previstos.

d) La Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo propondrá orientaciones materiales tanto al Ministerio de Trabajo y Economía Social como a las comunidades autónomas, para la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias de subvenciones en sus respectivos ámbitos competenciales.

4. La calidad, eficacia y efectividad de las acciones reguladas en la presente disposición se garantizará mediante su desarrollo por las organizaciones a las que se refiere el artículo 12, por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en su ámbito sectorial correspondiente, así como por las fundaciones u otras entidades constituidas por estas y aquellas para la consecución de cualquiera de sus fines.

Disposición adicional sexta. *Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Disposición adicional séptima. *Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava. *Planes de organización de actividades preventivas.*

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Disposición adicional novena. *Establecimientos militares.*

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional novena bis. *Personal militar.*

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Disposición adicional décima. *Sociedades cooperativas.*

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Disposición adicional undécima. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.*

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

> «f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»

Disposición adicional duodécima. *Participación institucional en las Comunidades Autónomas.*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

Disposición adicional decimotercera. *Fondo de Prevención y Rehabilitación.*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

Disposición adicional decimocuarta. *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.

c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Disposición adicional decimoquinta. *Habilitación de funcionarios públicos.*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional decimosexta. *Acreditación de la formación.*

Las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Disposición adicional decimoséptima. *Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.*

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

Disposición adicional decimoctava. *Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de disposiciones más favorables.*

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda.

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

b) El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el

que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera. *Actualización de sanciones.*

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 49

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 250, de 19 de octubre de 2006
Última modificación: 30 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-2006-18205

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tras diez años de promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y después su desarrollo reglamentario, es un hecho incontestable que, pese a todo, y a los ingentes esfuerzos realizados por los distintos actores implicados en la prevención de riesgos laborales (Estado, Comunidades Autónomas, Agentes Sociales, Entidades especializadas, etcétera), existe un sector como el de la construcción que, constituyendo uno de los ejes del crecimiento económico de nuestro país, está sometido a unos riesgos especiales y continúa registrando una siniestralidad laboral muy notoria por sus cifras y gravedad.

Son numerosos los estudios y análisis desarrollados para evaluar las causas de tales índices de siniestralidad en este sector, sin que resulte posible atribuir el origen de esta situación a una causa única, dada su complejidad.

Uno de esos factores puede estar relacionado con la utilización de una forma de organización productiva, que tiene una importante tradición en el sector, pero que ha adquirido en las últimas décadas un especial desarrollo en el mismo, también como reflejo de la externalización productiva que se da en otros sectores, aunque en éste con especial intensidad. Esta forma de organización no es otra que la denominada «subcontratación».

Hay que tener en cuenta que la contratación y subcontratación de obras o servicios es una expresión de la libertad de empresa que reconoce la Constitución Española en su artículo 38 y que, en el marco de una economía de mercado, cualquier forma de organización empresarial es lícita, siempre que no contraríe el ordenamiento jurídico. La subcontratación permite en muchos casos un mayor grado de especialización, de cualificación de los trabajadores y una más frecuente utilización de los medios técnicos que se emplean, lo que influye positivamente en la inversión en nueva tecnología. Además, esta forma de organización facilita la participación de las pequeñas y medianas empresas en la

actividad de la construcción, lo que contribuye a la creación de empleo. Estos aspectos determinan una mayor eficiencia empresarial.

Sin embargo, el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, de tal forma que su participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Es por ello por lo que los indicados excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.

Reconociendo esa realidad, la presente Ley aborda por primera vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Dichas cautelas se dirigen en una triple dirección. En primer lugar, exigiendo el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. En segundo lugar, exigiendo una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzando estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa. Y, en tercer lugar, introduciendo los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

Finalmente, para asegurar la efectividad de esta novedosa regulación en las obras de construcción, la Ley introduce las oportunas modificaciones del vigente Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, estableciendo la adecuada tipificación de las infracciones administrativas que pueden derivarse de la deficiente aplicación de la presente Ley.

Todo ello se estructura en dos capítulos, sobre el objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones, el primero, y las normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción, el segundo, con once artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y un anexo.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. La presente Ley regula la subcontratación en el sector de la construcción y tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular.

2. Lo previsto en esta Ley se entiende sin perjuicio de la aplicación a las subcontrataciones que se realicen en el sector de la construcción de lo dispuesto en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el resto de la legislación social.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

La presente Ley será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

Excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento.

Artículo 3. *Definiciones.*

A efectos de esta Ley se entenderá por:

a) Obra de construcción u obra: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o de ingeniería civil.

b) Promotor: cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.

c) Dirección facultativa: el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.

d) Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas establecidas para este coordinador en la reglamentación de seguridad y salud en las obras de construcción.

e) Contratista o empresario principal: la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

Cuando el promotor realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o determinadas partes de la obra, tendrá también la consideración de contratista a los efectos de la presente Ley; asimismo, cuando la contrata se haga con una Unión Temporal de Empresas, que no ejecute directamente la obra, cada una de sus empresas miembro tendrá la consideración de empresa contratista en la parte de obra que ejecute.

f) Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. Las variantes de esta figura pueden ser las del primer subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el contratista), segundo subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el primer subcontratista), y así sucesivamente.

g) Trabajador autónomo: la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley.

h) Subcontratación: la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado.

i) Nivel de subcontratación: cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor.

CAPÍTULO II

Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción

Artículo 4. *Requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas.*

1. Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción, como contratista o subcontratista, deberá:

a) Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.

b) Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.

c) Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

2. Además de los anteriores requisitos, las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción deberán también:

a) Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas al que se refiere el artículo 6 de esta Ley. La inscripción se realizará de oficio por la autoridad laboral competente, sobre la base de la declaración del empresario a que se refiere el apartado siguiente.

3. Las empresas contratistas o subcontratistas acreditarán el cumplimiento de los requisitos a que se refieren los apartados 1 y 2.a) de este artículo mediante una declaración suscrita por su representante legal formulada ante el Registro de Empresas Acreditadas.

4. Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10 por ciento durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20 por ciento durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30 por ciento a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive.

A estos efectos, en las cooperativas de trabajo asociado los socios trabajadores serán computados de manera análoga a los trabajadores por cuenta ajena en los términos que se determine reglamentariamente.

Artículo 5. *Régimen de la subcontratación.*

1. La subcontratación, como forma de organización productiva, no podrá ser limitada, salvo en las condiciones y en los supuestos previstos en esta Ley.

2. Con carácter general, el régimen de la subcontratación en el sector de la construcción será el siguiente:

a) El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas.

b) El contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.

c) El primer y segundo subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en los supuestos previstos en la letra f) del presente apartado.

d) El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo.

e) El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.

f) Asimismo, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, cuando en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra, fuera necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros, excepcionalmente se podrá extender la subcontratación establecida en el apartado anterior en un nivel adicional, siempre que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa o causas motivadoras de la misma en el Libro de Subcontratación al que se refiere el artículo 7 de esta Ley.

No se aplicará la ampliación excepcional de la subcontratación prevista en el párrafo anterior en los supuestos contemplados en las letras e) y f) del apartado anterior, salvo que la circunstancia motivadora sea la de fuerza mayor.

4. El contratista deberá poner en conocimiento del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación la subcontratación excepcional prevista en el apartado anterior.

Asimismo, deberá poner en conocimiento de la autoridad laboral competente la indicada subcontratación excepcional mediante la remisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación, de un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

Artículo 6. *Registro de Empresas Acreditadas.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, se creará el Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

2. La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas tendrá validez para todo el territorio nacional, siendo sus datos de acceso público con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas.

3. Reglamentariamente se establecerán el contenido, la forma y los efectos de la inscripción en dicho registro, así como los sistemas de coordinación de los distintos registros dependientes de las autoridades laborales autonómicas.

Artículo 7. *Deber de vigilancia y responsabilidades derivadas de su incumplimiento.*

1. Las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley deberán vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma por las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten; en particular, en lo que se refiere a las obligaciones de acreditación y registro reguladas en el artículo 4.2 y al régimen de la subcontratación que se regula en el artículo 5.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas subcontratistas deberán comunicar o trasladar al contratista, a través de sus respectivas empresas comitentes en caso de ser distintas de aquél, toda información o documentación que afecte al contenido de este capítulo.

2. Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro exigidas en el artículo 4.2, o del régimen de subcontratación establecido en el artículo 5, determinará la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato, cualquiera que fuera la actividad de dichas empresas.

3. En todo caso será exigible la responsabilidad establecida en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores cuando se den los supuestos previstos en el mismo.

Artículo 8. *Documentación de la subcontratación.*

1. En toda obra de construcción, incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación.

En dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, se deberán reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto de su contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores de la misma, las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido, y las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación excepcional de las previstas en el artículo 5.3 de esta Ley.

Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

2. Asimismo, cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

3. Reglamentariamente se determinarán las condiciones del Libro de Subcontratación al que se refiere el apartado 1, en cuanto a su régimen de habilitación, por la autoridad laboral autonómica competente, así como el contenido y obligaciones y derechos derivados del mismo, al tiempo que se procederá a una revisión de las distintas obligaciones documentales aplicables a las obras de construcción con objeto de lograr su unificación y simplificación.

Artículo 9. *Representantes de los trabajadores.*

1. Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

2. Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio.

Artículo 10. *Acreditación de la formación preventiva de los trabajadores.*

1. Las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

2. Sin perjuicio de la obligación legal del empresario de garantizar la formación a que se refiere el apartado anterior, en la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.

3. Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en

coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 11. *Infracciones y sanciones.*

Las infracciones a lo dispuesto en esta Ley serán sancionadas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Disposición adicional primera. *Modificaciones del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

1. Se introduce un nuevo apartado en el artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la siguiente redacción:

> «16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.»

2. Se introducen dos nuevos apartados en el artículo 11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

> «6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
>
> 7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.»

3. Se introducen tres nuevos apartados en el artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social con los números 27, 28 y 29 y la siguiente redacción:

> «27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:
>
> a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.
>
> b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
>
> c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.
>
> 28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:
>
> a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.
>
> b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación

permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.»

4. Se introducen tres nuevos apartados en el artículo 13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la siguiente redacción:

«15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos

laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.»

Disposición adicional segunda. *Régimen de subcontratación en las obras públicas.*

Lo establecido en la presente Ley se aplicará plenamente a las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, con las especialidades que se deriven de dicha Ley.

Disposición adicional tercera. *Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en la presente disposición, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

La extinción regulada en este artículo no resultará aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición.

4. La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.

6. La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Disposición transitoria primera. *Aplicación a las obras de construcción en ejecución a la entrada en vigor de la Ley.*

Lo dispuesto en los artículos 4 y 5 de esta Ley, en cuanto a los requisitos de los contratistas y subcontratistas y al régimen de subcontratación, respectivamente, no será de aplicación a las obras de construcción cuya ejecución se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación transitoria de la documentación del régimen de subcontratación.*

En tanto no se determinen las condiciones y el modo de habilitación del Libro de Subcontratación regulado en el artículo 8, el régimen de subcontratación previsto en el artículo 5 se documentará mediante la cumplimentación de la ficha que se inserta como Anexo de esta Ley. La forma de utilización de las fichas y el acceso a las mismas se llevará a cabo en los mismos supuestos y condiciones previstos para el Libro de Subcontratación en esta Ley.

Disposición final primera. *Carácter básico.*

La presente Ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.7.ª y en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española.

Disposición final segunda. *Habilitación reglamentaria.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

A) DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA OBRA			
FICHA DEL LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN			Hoja n.º _____
Promotor		NIF	
Contratista		NIF	
Dirección Facultativa		NIF	
Coordinador de seg. y salud en fase de ejecución		NIF	
Domicilio de la obra		Localidad	

B) REGISTRO DE SUBCONTRATACIONES										
N.º orden	Empresa subcontratista o trabajador autónomo/NIF	Nivel de subcontratación	N.º orden del comitente (1)	Fecha comienzo trabajos	Objeto del contrato	Responsable de dirección trabajos/ Representantes de los trabajadores	Fecha entrega plan de seg. y salud	Referencia de instrucciones del coordinador (2)	Firma del subcontratista o trabajador autónomo	Aprobación de la Dirección Facultativa (3)

(1) En esta columna se anotará el N.º de orden correspondiente al asiento de la empresa que ha subcontratado los trabajos a la subcontratista de este asiento, dejándose en blanco en caso de que la comitente sea la empresa contratista.

(2) En esta columna se hará constar, en su caso, la referencia de las hojas del Libro de incidencias al plan de seguridad y salud del contratista en las que el Coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución haya efectuado anotaciones sobre las instrucciones sobre el desarrollo del procedimiento de coordinación establecido.

(3) Cuando proceda, se hará constar en esta columna la aprobación de la subcontratación a que se refiere el asiento por parte de la Dirección Facultativa, mediante la firma del mismo en esta casilla y la indicación de su fecha.

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA CONTRATISTA

§ 50

Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 204, de 25 de agosto de 2007
Última modificación: 23 de marzo de 2010
Referencia: BOE-A-2007-15766

La Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, ha propuesto un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas como medio para alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo y de bienestar social.

La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, es clara expresión de ese nuevo modelo que apuesta por una mayor calidad del sistema productivo español. Por un lado, empresas más profesionalizadas, con la estructura y medios adecuados para garantizar una mayor productividad y eficiencia empresarial; por otro lado, unos recursos humanos con mayor estabilidad en el empleo y con mejor formación y especialización. Todo ello combinado con una mejor ordenación del régimen de subcontratación que garantiza que la descentralización aporta una mayor eficiencia y especialización a la producción, eliminando aquellas subcontrataciones que son improductivas desde el punto de vista económico y, sobre todo, perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores.

La plena efectividad de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, hace necesario definir con celeridad aquellos aspectos que requieren el desarrollo reglamentario. De hecho, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), que fue respaldada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 28 de junio de 2007 y aprobada por el Consejo de Ministros un día después, incluye la aprobación del desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción como parte de su Objetivo 1, dirigido a «lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, en especial por las pequeñas y medianas empresas».

Son cuatro los aspectos en los que la Ley 32/2006, de 18 de octubre, llama al reglamento: el Registro de Empresas Acreditadas, el Libro de Subcontratación, las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos marcados en la Ley y la simplificación documental de las obligaciones establecidas para las obras de construcción en el ordenamiento jurídico.

En correspondencia con las necesidades de desarrollo reglamentario mencionadas, el real decreto se estructura en cuatro capítulos. El primero de ellos recoge las disposiciones

generales relativas al objeto y al ámbito de aplicación de la norma reglamentaria. El segundo capítulo regula el régimen de funcionamiento de los Registros de Empresas Acreditadas dependientes de las autoridades laborales autonómicas. Los Registros tienen como fin permitir el acceso público a los datos identificativos de las empresas inscritas, esencialmente a través del acceso público a sus datos y de la emisión de certificaciones relativas a las inscripciones practicadas. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán inscribirse en el Registro, renovar la inscripción cada tres años y solicitar la cancelación de la inscripción cuando dejen de cumplir los requisitos previstos para la entrada y permanencia en el Registro, pudiendo la autoridad laboral proceder en otro caso a la cancelación de oficio de esa inscripción. Para llevar a cabo estas obligaciones se configuran unos procedimientos administrativos en los que prima la agilidad y la simplificación de los trámites, con el doble objetivo de favorecer la seguridad jurídica y facilitar el tráfico económico.

Se desarrollan en el capítulo III los aspectos relativos al cómputo de los trabajadores contratados con carácter indefinido por las empresas del sector, junto a unas previsiones mínimas respecto de la formación de los recursos humanos, necesarias para la práctica de las inscripciones en el Registro. En cuanto a las reglas de cómputo de la plantilla, se opta por una regla novedosa en nuestro ordenamiento, caracterizada por dos aspectos: la flexibilidad en el cómputo, al tomar un período de referencia de doce meses con objeto de evitar exigencias desproporcionadas que resultarían de aplicar las reglas de forma diaria o mensual; y la estricta proporcionalidad que se mantiene en la exigencia del porcentaje, al tomar como base los días trabajados por trabajadores temporales e indefinidos a lo largo de esos doce meses.

El capítulo IV desarrolla reglamentariamente el Libro de Subcontratación. Se determina su formato, su habilitación por la autoridad laboral y su régimen de funcionamiento, precisando aspectos tales como la práctica de las anotaciones, el acceso a la información por otros sujetos intervinientes en las obras de construcción o las autorizaciones excepcionales de la dirección facultativa, en los casos en que están previstas por superarse los niveles de subcontratación previstos en el artículo 5 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

El real decreto se completa con seis disposiciones adicionales, tres transitorias, una disposición derogatoria y cuatro finales. En ellas se realiza un ejercicio de simplificación del marco regulador de las obras de construcción, en desarrollo del artículo 8.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre. En primer lugar, se refunden los dos instrumentos configurados legalmente para el control y garantía de los derechos de los trabajadores en los casos de descentralización productiva: el Libro de Subcontratación y el libro registro de contratas y subcontratas previsto en el artículo 42.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Junto a lo anterior, se reducen los supuestos en que deben remitirse a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las anotaciones realizadas en el Libro de Incidencias, limitándolos a los casos de riesgo grave e inminente y a los de incumplimiento de advertencias previas del coordinador; y, finalmente, se elimina la necesidad de actualización del aviso previo, salvo en los casos de cambio de contratista o de coordinador de seguridad y salud, en la medida en que esa información quedará mejor precisada y actualizada en el Libro de Subcontratación de cada contratista.

Por lo demás, cabe destacar la importancia que en el real decreto cobra el régimen transitorio, que garantiza la plena efectividad de las nuevas obligaciones en un plazo razonable para que el sector y las propias autoridades laborales asuman las responsabilidades que conlleva este nuevo conjunto normativo.

Finalmente, se incluyen tres anexos, el primero de los cuales recoge el contenido mínimo de las solicitudes de inscripción, de renovación y de cancelación, así como de comunicación de variación de datos; el segundo recoge los códigos identificativos de las autoridades laborales; mientras que el tercero establece el modelo oficial de Libro de Subcontratación.

El presente real decreto se dicta en virtud de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

El real decreto ha sido consultado a las comunidades autónomas y a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de agosto de 2007,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto establecer las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente real decreto será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

Excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento.

CAPÍTULO II

Registro de Empresas Acreditadas

Sección 1.ª Inscripción de contratistas y subcontratistas

Artículo 3. *Obligación de inscripción.*

1. Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

A tal efecto, las empresas, con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de subcontratación en el Sector de la Construcción como contratistas o subcontratistas y con arreglo al modelo establecido en el anexo I.A, solicitarán su inscripción en el Registro dependiente de la autoridad laboral competente.

2. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que afecte a los datos identificativos de la empresa incluidos en la solicitud. Dicha comunicación deberá realizarse dentro del mes siguiente al hecho que las motiva, con arreglo al modelo establecido en el anexo I.B.

Artículo 4. *Contenido de la solicitud y declaración aneja.*

1. La solicitud de inscripción deberá contener los siguientes datos:

a) Nombre de la empresa y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

b) Domicilio.

c) Número de identificación fiscal.

d) Código de cuenta de cotización principal de la Seguridad Social.

e) Actividad de la empresa, identificada según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

f) Firma del solicitante; lugar y fecha.

2. A la solicitud de inscripción se acompañará declaración suscrita por el empresario o su representante legal relativa al cumplimiento de los requisitos previstos en los apartados 1 y 2

a) del artículo 4 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, así como la documentación acreditativa de que la empresa dispone de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de que dispone de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.

Artículo 5. *Procedimiento de la inscripción.*

1. La solicitud de inscripción se dirigirá al Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la autoridad laboral competente, pudiendo presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Si la solicitud reuniera los requisitos previstos en este real decreto, se procederá a efectuar la inscripción de la empresa contratista o subcontratista en el Registro.

En tal caso, la autoridad laboral asignará una clave individualizada de identificación registral, que será única para cada empresa y para todo el territorio nacional. La clave estará formada por un total de once dígitos: los dos primeros serán identificativos de la autoridad laboral competente conforme a la tabla de asignación que figura en el anexo II; los dos siguientes corresponderán, en su caso, al código interno que desee asignarle esa autoridad laboral, y los siete últimos recogerán el número de orden de inscripción asignado a cada empresa.

3. Si la solicitud no reuniera los datos y documentos señalados en el artículo 4 o si no se acreditara la representación por cualquier medio admitido en Derecho, se requerirá al solicitante para que, en el plazo de diez días, proceda a la oportuna subsanación, advirtiéndole de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución dictada al efecto.

4. Sólo podrá denegarse la inscripción en el Registro si la solicitud o la declaración aneja no reunieran los datos o no acompañaran los documentos establecidos en este real decreto. En estos casos, la autoridad laboral dictará resolución denegatoria de la inscripción en el plazo de quince días desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación, notificándolo en los diez días siguientes.

5. En todo lo no previsto en este capítulo será aplicable la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 6. *Efectos de la inscripción y renovación de la misma.*

1. La inscripción en el Registro, que será única y tendrá validez en todo el territorio nacional, permitirá a las empresas incluidas en el mismo intervenir en la subcontratación en el Sector de la Construcción como contratistas o subcontratistas.

La inscripción tendrá un período de validez de tres años, renovables por períodos iguales. A tal efecto, las empresas deberán solicitar la renovación de su inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas dentro de los seis meses anteriores a la expiración de su validez y con arreglo al modelo establecido en el anexo I.A.

Transcurrido el período de validez de la inscripción sin que se hubiese solicitado en plazo su renovación, se entenderá automáticamente cancelada la misma en el Registro.

2. La inscripción no exime a la empresa inscrita de la obligación de justificar en cualquier momento, cuando sea requerida para ello por la autoridad laboral, el mantenimiento de los requisitos previstos en los apartados 1 y 2 a) del artículo 4 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

3. Cuando la empresa comitente obtenga certificación relativa a la inscripción en el Registro de una empresa subcontratista, se entenderá que ha cumplido con su deber de vigilar el cumplimiento por dicha empresa subcontratista de las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Ley 32/2006, de 18 de octubre. En tal caso, la empresa comitente quedará exonerada durante la vigencia del contrato y para una sola obra de construcción de la responsabilidad prevista en el artículo 7.2 de la citada Ley para el supuesto de incumplimiento por dicho subcontratista de las obligaciones de acreditación y registro.

Lo indicado en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades establecidas en otras disposiciones sociales. En todo caso será exigible la responsabilidad establecida en los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores cuando se den los supuestos previstos en el mismo.

4. La certificación prevista en este artículo deberá haber sido solicitada dentro del mes anterior al inicio de la ejecución del contrato y deberá ser emitida por el órgano competente en el plazo máximo de diez días naturales desde la recepción de la solicitud y tendrá efectos con independencia de la situación registral posterior de la empresa afectada.

Artículo 7. *Cancelación de la inscripción.*

1. Las empresas deberán solicitar la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas cuando cesen en la actividad que determina su inclusión en el ámbito de aplicación de este real decreto o cuando dejen de cumplir los requisitos exigidos legalmente para la inscripción.

La solicitud podrá presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre; deberá dirigirse a la autoridad laboral competente y habrá de formularse dentro del mes siguiente al hecho que la motiva, utilizando el modelo establecido en el anexo I.C.

2. La autoridad laboral competente podrá cancelar de oficio la inscripción de las empresas inscritas en su Registro cuando, por los datos obrantes en su poder, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, tenga conocimiento de que la empresa se halla en uno de los supuestos señalados en el apartado anterior.

Artículo 8. *Procedimientos de renovación y cancelación de la inscripción y comunicaciones de variación de datos.*

1. Las solicitudes de renovación o de cancelación de la inscripción, así como las comunicaciones de variación de datos a que se refiere el artículo 3.2, se tramitarán con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 5, en lo que les sea aplicable y con las siguientes peculiaridades:

a) En los procedimientos de renovación, la presentación de la solicitud dentro del plazo establecido prorrogará la validez de la inscripción, salvo que se produzca resolución denegatoria y hasta la fecha de notificación de la misma.

b) Cuando la empresa cambie de domicilio y ello determine la competencia de una autoridad laboral diferente a efectos de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas, se dirigirá una comunicación de variación de datos a la autoridad laboral competente por razón del nuevo domicilio. La comunicación determinará la inscripción de la empresa en el nuevo Registro por el tiempo que restaba hasta su renovación y producirá la cancelación automática de la inscripción en el Registro anterior.

2. El procedimiento de cancelación de oficio se iniciará por acuerdo de la autoridad laboral competente de la que dependa el Registro, que se notificará a la empresa afectada y que contendrá sucinta relación de los datos que obran en poder de la autoridad laboral de los que pueda resultar que la empresa se halla en cualquiera de los supuestos de cancelación previstos en el artículo 7.2.

La empresa dispondrá de un plazo de quince días desde la fecha de la notificación para aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estime convenientes.

Sin perjuicio de la solicitud de los informes que la autoridad competente juzgue necesarios para resolver, con carácter previo a la redacción de la propuesta de resolución se efectuará el trámite de audiencia en los términos establecidos en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, debiendo dictarse y notificarse la oportuna resolución en el plazo máximo de tres meses desde la fecha del acuerdo de iniciación.

Sección 2.ª Normas generales sobre los Registros

Artículo 9. *Registro de Empresas Acreditadas.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 6 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, existirá un Registro de Empresas Acreditadas, de naturaleza administrativa y carácter público, que dependerá de la autoridad laboral.

A efectos del Registro de Empresas Acreditadas, se entiende por autoridad laboral competente la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio de la empresa contratista o subcontratista.

2. Asimismo, existirán sendos Registros de Empresas Acreditadas en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla, dependientes de la autoridad laboral de la Administración General del Estado; en ellos se inscribirán las empresas contratistas y subcontratistas cuyo domicilio radique en alguna de esas ciudades.

Artículo 10. *Finalidad, funciones y relaciones entre los Registros de Empresas Acreditadas.*

1. El Registro de Empresas Acreditadas tendrá como finalidad garantizar el acceso a los datos obrantes en el mismo. A tal efecto, el órgano encargado de su llevanza tendrá las siguientes funciones:

a) Tramitar los procedimientos relativos a las solicitudes de inscripción y renovación, las comunicaciones de variación de datos y solicitudes de cancelación, cumpliendo las formalidades y requisitos establecidos en este real decreto.

b) Expedir las certificaciones sobre las inscripciones registrales existentes en cualquier Registro relativas a las empresas contratistas y subcontratistas, a solicitud de éstas o de cualquier otra persona física o jurídica, entidad u organismo, público o privado.

c) Dar acceso público a los datos obrantes en cualquiera de los Registros de Empresas Acreditadas, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas.

d) La custodia y conservación de la documentación aportada por la empresa.

e) Cualesquiera otras que se le atribuyan.

2. Las relaciones entre las autoridades laborales se regirán por el principio de cooperación y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Los datos que obren en los Registros se incorporarán a una base de datos cuya gestión corresponderá al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La configuración de esta base de datos deberá permitir que desde cualquiera de los Registros pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas; igualmente, deberá garantizar que las certificaciones solicitadas a los Registros se expidan en el lapso más breve posible y, en todo caso, dentro del plazo establecido en el artículo 6.4.

La gestión de los datos obrantes en los Registros de Empresas Acreditadas se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

CAPÍTULO III

Requisitos de calidad en el empleo para las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en obras del Sector de la Construcción

Artículo 11. *Porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido.*

1. Las empresas que sean contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del Sector de la Construcción deberán contar, en los términos que se establecen en este capítulo, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 30 por ciento de su plantilla.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá que una empresa contratista o subcontratista es contratada o subcontratada habitualmente para trabajos en obras de construcción cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que se dedique a actividades del Sector de la Construcción. Si se tratara de empresas de nueva creación, y salvo que concurran los supuestos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberán cumplir lo previsto en este artículo una vez transcurrido el sexto mes natural completo del inicio de su actividad.

b) Que durante los doce meses anteriores haya ejecutado uno o más contratos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, cuya duración acumulada no sea inferior a los seis meses.

3. A efectos del cómputo del porcentaje de trabajadores contratados con carácter indefinido que se establece en el apartado 1, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se tomarán como período de referencia los doce meses naturales completos anteriores al momento del cálculo.

No obstante, en el supuesto de empresas de nueva creación al que se refiere la letra a) del apartado anterior se tomarán como período de referencia los meses naturales completos transcurridos desde el inicio de su actividad hasta el momento del cálculo, aplicando las reglas siguientes en función del número de días que comprenda el período de referencia.

b) La plantilla de la empresa se calculará por el cociente que resulte de dividir por trescientos sesenta y cinco el número de días trabajados por todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa.

c) El número de trabajadores contratados con carácter indefinido se calculará por el cociente que resulte de dividir por trescientos sesenta y cinco el número de días trabajados por trabajadores contratados con tal carácter, incluidos los fijos discontinuos.

d) Los trabajadores a tiempo parcial se computarán en la misma proporción que represente la duración de su jornada de trabajo respecto de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) A efectos del cómputo de los días trabajados previsto en las letras anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los permisos retribuidos y días festivos, las vacaciones anuales y, en general, los períodos en que se mantenga la obligación de cotizar.

4. En las cooperativas de trabajo asociado se computarán a estos efectos tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los socios trabajadores. Los socios trabajadores serán computados de manera análoga a los trabajadores por cuenta ajena, atendiendo a:

a) La duración de su vínculo social.

b) Al hecho de ser socios trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial, y

c) A que hayan superado la situación de prueba o no.

Artículo 12. *Formación de recursos humanos de las empresas.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, las empresas deberán velar por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

2. Sin perjuicio de la obligación legal del empresario de garantizar la formación a que se refiere el apartado anterior, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal podrán establecer programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada especialidad, incluidos los referidos al personal que ejerce funciones de dirección.

3. La negociación colectiva sectorial de ámbito estatal podrá establecer un sistema de acreditación de la formación recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en el Sector de la Construcción, siempre que dicho sistema sea único y tenga validez en el conjunto del sector y del territorio nacional.

4. En defecto de convenio colectivo, el requisito de formación de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2 a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, se entenderá cumplido cuando concurran las siguientes condiciones:

a) Que la organización preventiva del empresario expida certificación sobre la formación específica impartida a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en obras de construcción.

b) Que se acredite que la empresa cuenta con personas que, conforme al plan de prevención de aquélla, ejercen funciones de dirección y han recibido la formación necesaria para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones.

Esta formación se podrá recibir en cualquier entidad acreditada por la autoridad laboral o educativa para impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales, deberá tener una duración no inferior a diez horas e incluirá, al menos, los siguientes contenidos:

1.º Riesgos laborales y medidas de prevención y protección en el Sector de la Construcción.
2.º Organización de la prevención e integración en la gestión de la empresa.
3.º Obligaciones y responsabilidades.
4.º Costes de la siniestralidad y rentabilidad de la prevención.
5.º Legislación y normativa básica en prevención.

CAPÍTULO IV

Libro de Subcontratación

Artículo 13. *Obligatoriedad del Libro de Subcontratación.*

Cada contratista, con carácter previo a la subcontratación con un subcontratista o trabajador autónomo de parte de la obra que tenga contratada, deberá obtener un Libro de Subcontratación habilitado que se ajuste al modelo que se inserta como anexo III.

Artículo 14. *Habilitación del Libro de Subcontratación.*

1. El Libro de Subcontratación será habilitado por la autoridad laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra. La habilitación consistirá en la verificación de que el Libro reúne los requisitos establecidos en este real decreto.

2. En el caso de que un contratista necesite la habilitación de un segundo Libro para una misma obra de construcción, deberá presentar a la autoridad laboral el Libro anterior para justificar el agotamiento de sus hojas o su deterioro. En los casos en que haya sido requerida la aportación del Libro a un proceso judicial, se solicitará a la autoridad laboral la habilitación de una copia legalizada del mismo con carácter previo a la remisión del original al órgano jurisdiccional.

En caso de pérdida o destrucción del Libro anterior u otra circunstancia similar, tal hecho se justificará mediante declaración escrita del empresario o de su representante legal comprensiva de la no presentación y pruebas de que disponga, haciéndose constar dicha circunstancia en la diligencia de habilitación; posteriormente el contratista reproducirá en el nuevo Libro las anotaciones efectuadas en el anterior.

Artículo 15. *Contenido del Libro de Subcontratación.*

1. El contratista deberá llevar el Libro de Subcontratación en orden, al día y con arreglo a las disposiciones contenidas en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y en este real decreto.

2. En dicho Libro el contratista deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, y con anterioridad al inicio de estos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos incluidos en el ámbito de ejecución de su contrato, conteniendo todos los datos que se establecen en el modelo incluido en el anexo III de este real decreto y en el artículo 8.1 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

3. En el libro de subcontratación se anotará la persona responsable de la coordinación de seguridad y salud en la fase de ejecución de la obra así como cualquier cambio de coordinador de seguridad y salud que se produjera durante la ejecución de la obra.

Artículo 16. *Obligaciones y derechos relativos al Libro de Subcontratación.*

1. El contratista deberá conservar el Libro de Subcontratación en la obra de construcción hasta la completa terminación del encargo recibido del promotor. Asimismo, deberá conservarlo durante los cinco años posteriores a la finalización de su participación en la obra.

2. Con ocasión de cada subcontratación, el contratista deberá proceder del siguiente modo:

a) En todo caso, deberá comunicar la subcontratación anotada al coordinador de seguridad y salud, con objeto de que éste disponga de la información y la transmita a las demás empresas contratistas de la obra, en caso de existir, a efectos de que, entre otras actividades de coordinación, éstas puedan dar cumplimiento a lo dispuesto en artículo 9.1 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en cuanto a la información a los representantes de los trabajadores de las empresas de sus respectivas cadenas de subcontratación.

b) También en todo caso, deberá comunicar la subcontratación anotada a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren identificados en el Libro de Subcontratación.

c) Cuando la anotación efectuada suponga la ampliación excepcional de la subcontratación prevista en el artículo 5.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, además de lo previsto en las dos letras anteriores, el contratista deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral competente mediante la remisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación por la dirección facultativa, de un informe de ésta en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

3. En las obras de edificación a las que se refiere la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, una vez finalizada la obra, el contratista entregará al director de obra una copia del Libro de Subcontratación debidamente cumplimentado, para que lo incorpore al Libro del Edificio. El contratista conservará en su poder el original.

Disposición adicional primera. *Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este real decreto que desplacen trabajadores a España en virtud de lo previsto en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán cumplir lo previsto en este real decreto con las siguientes peculiaridades:

a) Acreditarán la observancia de los requisitos previstos en el artículo 4.2 a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, mediante documentación justificativa del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas nacionales de transposición de los artículos 7 y 12 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

b) Deberán inscribirse en el Registro dependiente de la autoridad laboral en cuyo territorio se vaya a llevar a cabo su primera prestación de servicios en España.

A tal efecto, la primera comunicación que realicen conforme al artículo 5 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, tendrá el carácter de solicitud de inscripción, a la que se adjuntará una declaración conforme al modelo establecido en el anexo I.A. La solicitud así formulada permitirá provisionalmente a la empresa intervenir en el proceso de subcontratación hasta la fecha de la inscripción o denegación.

La solicitud podrá remitirse o presentarse en cualquiera de los lugares señalados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

No obstante lo previsto en esta letra, no será necesaria la inscripción en el Registro cuando la duración del desplazamiento no exceda de ocho días.

c) Una vez efectuada la inscripción, las comunicaciones relativas a desplazamientos sucesivos deberán incluir, junto con los datos legalmente exigidos, el número de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.

Disposición adicional segunda. *Asimilación del concepto de promotor al de contratista en supuestos especiales y exclusiones.*

1. A efectos de las obligaciones y responsabilidades establecidas en relación con el Libro de Subcontratación, cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda.

Disposición adicional tercera. *Adaptación de los modelos por las autoridades laborales.*

1. Los modelos previstos en el anexo I recogen el contenido mínimo de las solicitudes de inscripción, renovación y cancelación y de las comunicaciones de variación de datos, pudiendo adaptarse por las autoridades laborales a sus necesidades específicas y a las lenguas oficiales de las comunidades autónomas.
2. En aquellas comunidades autónomas con dos lenguas oficiales, el Libro de Subcontratación podrá editarse en versión bilingüe.

Disposición adicional cuarta. *Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las comunidades autónomas.*

1. A efectos de lo previsto en el artículo 4.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las comunidades autónomas elaborarán un protocolo de colaboración para el funcionamiento de los Registros de Empresas Acreditadas. Dicho protocolo garantizará la adecuada intercomunicación de los registros y el acceso público a los datos contenidos en cualquiera de ellos desde el registro de cualquier autoridad laboral.
2. A los mismos efectos señalados en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las comunidades autónomas colaborarán con objeto de facilitar a las empresas establecidas en la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo el desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones de servicios transnacionales. Con tal fin, podrán crear modelos de solicitud en la lengua oficial de aquellos Estados cuyas empresas se desplacen con mayor frecuencia a España.

Disposición adicional quinta. *Libro registro en las obras de construcción.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, la obligación de la empresa principal de disponer de un libro registro en el que se refleje la información sobre las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, establecida en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se entenderá cumplida en las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de la referida Ley 32/2006, de 18 de octubre, mediante la disposición y llevanza del Libro de Subcontratación por cada empresa contratista, en los términos previstos en este real decreto.

Disposición adicional sexta. *Evaluación de las disposiciones de este real decreto.*

En el plazo de tres años desde la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las comunidades autónomas y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el Sector de la Construcción, evaluará el funcionamiento de las disposiciones de este real decreto, con objeto de valorar la necesidad de su modificación.

Disposición adicional séptima. *Actuación administrativa automatizada.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 13.3 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, y su normativa de desarrollo, la autoridad laboral competente podrá utilizar sistemas de firma electrónica para la actuación

administrativa automatizada en los procedimientos que tramite en relación con el Registro de Empresas Acreditadas.

Disposición transitoria primera. *Inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.*

1. La obligación de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas prevista en el artículo 3 de este real decreto sólo podrá exigirse después de que hayan transcurrido doce meses desde su entrada en vigor.

A estos efectos, las empresas que deseen acreditarse durante el mencionado período, únicamente podrán solicitar su inscripción a partir del momento en que la autoridad laboral competente haya creado el correspondiente registro.

2. Hasta que se practique la inscripción, las empresas comitentes podrán comprobar el cumplimiento por sus empresas contratistas o subcontratistas de las obligaciones previstas en los apartados 1 y 2 a) del artículo 4 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, adjuntando al contrato de ejecución de obra una declaración suscrita por el empresario o su representante legal relativa al cumplimiento de estos requisitos, así como documentación acreditativa de que la empresa cuenta con una organización preventiva y certificación de que su personal dispone de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

3. En todo caso, los requisitos exigidos a los contratistas y subcontratistas en el artículo 4 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, no serán de aplicación a las obras de construcción cuya ejecución se haya iniciado con anterioridad al 19 de abril de 2007.

Disposición transitoria segunda. *Cómputo transitorio del porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido.*

1. Durante los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto, para el cómputo del porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido se tomarán como período de referencia los meses naturales completos transcurridos desde la entrada en vigor hasta el momento del cálculo, aplicando las reglas previstas en el artículo 11.3 en función del número de días que comprenda el período de referencia. En todo caso, el período de referencia no podrá ser inferior a seis meses naturales completos.

2. El porcentaje mínimo de trabajadores indefinidos a que se hace referencia en el artículo 11 se exigirá según la siguiente escala:

a) El 10 por ciento desde la entrada en vigor de este real decreto hasta el 19 de octubre de 2008.

b) El 20 por ciento desde el 20 de octubre de 2008 hasta el 19 de abril de 2010.

c) El 30 por ciento a partir de 20 de abril de 2010.

Disposición transitoria tercera. *Libro de Subcontratación.*

Sin perjuicio de lo previsto en el capítulo IV de este real decreto sobre el Libro de Subcontratación, las empresas contratistas podrán seguir utilizando el sistema de documentación previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, durante el plazo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El presente real decreto se dicta al amparo de la disposición final segunda de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y conforme a lo previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española.

Disposición final segunda. *Habilitación reglamentaria.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en este real decreto.

Disposición final tercera. *Modificaciones del Real Decreto 1627/1997, de 24 octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.*

1. El apartado 4 del artículo 13 del Real Decreto 1627/1997, de 24 octubre, queda redactado en los siguientes términos:

> «4. Efectuada una anotación en el libro de incidencias, el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, cuando no sea necesaria la designación de coordinador, la dirección facultativa, deberán notificarla al contratista afectado y a los representantes de los trabajadores de éste. En el caso de que la anotación se refiera a cualquier incumplimiento de las advertencias u observaciones previamente anotadas en dicho libro por las personas facultadas para ello, así como en el supuesto a que se refiere el artículo siguiente, deberá remitirse una copia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de veinticuatro horas. En todo caso, deberá especificarse si la anotación efectuada supone una reiteración de una advertencia u observación anterior o si, por el contrario, se trata de una nueva observación.»

2. El apartado 2 del artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, de 24 octubre, queda redactado en los siguientes términos:

> «2. El aviso previo se redactará con arreglo a lo dispuesto en el anexo III de este real decreto y deberá exponerse en la obra de forma visible, actualizándose en el caso de que se incorporen a la obra un coordinador de seguridad y salud o contratistas no identificados en el aviso inicialmente remitido a la autoridad laboral.»

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Modelos de declaración empresarial ante el Registro de Empresas Acreditadas

ANEXO I

Modelos de declaración empresarial ante el Registro de Empresas Acreditadas

A. *Modelo de solicitud de inscripción o renovación*

Solicitud de:

☐ Inscripción

☐ Renovación

REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

(Ley 32/2006, de 18 de octubre)

Comunidad Autónoma de .....

(Registro de Entrada)

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN/RENOVACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

Nombre o razón social		Núm. Inscripción REA
Domicilio		
Localidad	Provincia	País
NIF	Código de Cotización Principal	CNAE

D./ Dª. ..... , con DNI..... y domicilio a efectos de notificación en ....., de la localidad de ....., provincia de ....., país ... ..., señalando como medio preferente a efectos de notificación (márquese o cumpliméntese lo que proceda)

☐ Servicio postal al domicilio indicado

☐ Fax (prefijo y número) ... ...

☐ Otros (indicar) ... ...

y actuando en nombre y representación de la empresa cuyos datos constan más arriba (1), comparece ante el Registro de Empresas Acreditadas del sector de la construcción arriba indicado y

DECLARA:

1º. Que la empresa cuyos datos arriba figuran no está inscrita en otro Registro de Empresas Acreditadas y tiene intención de realizar actividades incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, e intervenir en el proceso de subcontratación en obras de construcción situadas en el territorio.

2º. Que dicha empresa cumple con todos los requisitos establecidos en los apartados 1 y 2.a) del artículo 4 de la citada Ley 32/2006 y, por tanto, posee una organización productiva propia, cuenta con los medios materiales y personales necesarios, que se compromete a utilizar en las obras cuya ejecución contrate, asumiendo los riesgos, obligaciones y responsabilidades correspondientes y ejerciendo directamente sus facultades de organización y dirección de los trabajos en las obras; que dispone de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y de una organización preventiva adecuada a la legislación vigente; y que se compromete a mantener dichos requisitos durante el ejercicio de la actividad.

3º. Que, a estos efectos, son ciertos los datos consignados en las cuatro hojas de que consta esta solicitud y auténticos los documentos acreditativos que se adjuntan a la misma, por lo que,

SOLICITA a la autoridad laboral que tenga por presentada esta solicitud, con los documentos que se acompañan, y resuelva otorgar LA INSCRIPCIÓN/LA RENOVACIÓN (táchese lo que no proceda) de esta empresa en el Registro de Empresas Acreditadas para actuar en el sector de la construcción.

En..... a..... de..... de.....

Fdo.: .....

1/4

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA SOLICITANTE

- Descripción detallada de la actividad a realizar en obras de construcción:

- Descripción de la organización productiva que posee:

- Relación de medios materiales que dispone para ello (locales, instalaciones, equipos de trabajo, etc.):

- Descripción de los medios personales que dispone (plantilla actual, número por ocupaciones y niveles de cualificación profesional):

2/4

CARACTERÍSTICAS PREVENTIVAS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN (2)		
Recursos propios	☐	Servicio de prevención propio
	☐	Servicio de prevención mancomunado
	☐	Trabajador/es designado/s
	☐	Asunción personal por el empresario
Recursos ajenos	☐	Servicio/s de prevención ajeno/s

FORMACIÓN PREVENTIVA DE SUS RECURSOS HUMANOS

Especificar los niveles de formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos (3):

- Directivos (indicando por grupos de ocupación habitual su nivel formativo):

- Operarios de obra (indicando por grupos de ocupación habitual su nivel formativo):

3/4

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN DE LA SOLICITUD

Deberá aportarse la siguiente documentación, según proceda:

(1) Cuando se actúe mediante representación: escritura de poder notarial que habilite al firmante para la presentación de esta Declaración o acreditación de la voluntad del declarante por cualquier medio admitido a Derecho. En el caso de empresas no establecidas en España será válida la remisión de copia.

(2) Deberá aportarse la documentación acreditativa de la organización preventiva de la empresa: acta de designación suscrita por la empresa y el/los trabajador/es designado/s; acta de constitución del servicio de prevención propio; acta de constitución del servicio de prevención mancomunado y de adhesión al mismo de la empresa; concierto o conciertos formalizados con entidades especializadas acreditadas al efecto.

(3) Deberán adjuntarse los correspondientes certificados acreditativos de la formación.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN A LA SOLICITUD

- ☐ Escritura de poder notarial u otro medio de acreditación de la representación.
- ☐ Certificados acreditativos de la formación preventiva de (especificar nº) …….. trabajadores/directivos.
- ☐ Acta/s de designación de el/los trabajador/es designado/s.
- ☐ Acta de constitución del servicio de prevención propio.
- ☐ Acta de constitución del servicio de prevención mancomunado.
- ☐ Acta de Adhesión de la empresa al servicio de prevención mancomunado.
- ☐ Concierto o conciertos formalizados con entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos.
- ☐
- ☐

Fecha y firma del empresario	En su caso, firma del representante

El plazo máximo para practicar la inscripción o para resolver su denegación es de quince días, contados a partir de la entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación, notificándose en los diez días siguientes. Transcurrido este plazo sin que haya recaído resolución denegatoria, podrá solicitarse certificación relativa a la inscripción de la empresa en el Registro.

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa de que los datos consignados en el apartado "datos de la empresa solicitante" (pág. 1) serán incorporados a un Registro de consulta pública. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

(Espacio reservado para la Administración)

4/4

B. *Modelo de comunicación de variación de datos*

REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

(Ley 32/2006, de 18 de octubre)

Comunidad Autónoma de .....

(Registro de Entrada)

COMUNICACIÓN DE VARIACIÓN DE DATOS

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social		Núm. Inscripción REA
Domicilio		
Localidad	Provincia	País
NIF	Código de Cotización Principal	CNAE

DATOS QUE SE MODIFICAN DE LA EMPRESA

D./ Dª. ..... , con DNI..... y domicilio a efectos de notificación en ....., de la localidad de ....., provincia de ....., país ... ..., señalando como medio preferente a efectos de notificación (márquese o cumpliméntese lo que proceda)

☐ Servicio postal al domicilio indicado

☐ Fax (prefijo y número) ... ...

☐ Otros (indicar) ... ...

y actuando en nombre y representación de la empresa cuyos datos constan más arriba (1), comparece ante el Registro de Empresas Acreditadas del sector de la construcción arriba indicado y, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.2 del Real Decreto ,

COMUNICA:

Que los datos identificativos que figuran en el Registro respecto de la empresa arriba indicada han variado, afectando dicha modificación a los datos que se insertan a continuación:

Fecha y firma del empresario	En su caso, firma del representante (En este caso, deberá acompañarse acreditación de la representación)

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa de que los datos consignados en el apartado "datos que se modifican de la empresa" serán incorporados a un Registro de consulta pública. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

1/1

C. *Modelo de solicitud de cancelación*

REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

(Ley 32/2006, de 18 de octubre)

Comunidad Autónoma de .....

(Registro de Entrada)

SOLICITUD DE CANCELACIÓN DE INSCRIPCIÓN

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social		Núm. Inscripción REA
Domicilio		
Localidad	Provincia	País
NIF	Código de Cotización Principal	CNAE

D./ Dª. ..... , con DNI..... y domicilio a efectos de notificación en ....., de la localidad de ....., provincia de ....., ..., país ... ..., señalando como medio preferente a efectos de notificación (márquese o cumpliméntese lo que proceda)

☐ Servicio postal al domicilio indicado

☐ Fax (prefijo y número) ... ...

☐ Otros (indicar) ... ...

y actuando en calidad de empresario/en nombre y representación de la empresa cuyos datos constan más arriba (1), comparece ante el Registro de Empresas Acreditadas del sector de la construcción dependiente de la autoridad laboral de ..... y

SOLICITA de la autoridad laboral que tenga por presentada esta solicitud y proceda a la CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN de esta empresa en el Registro de Empresas Acreditadas.

En..... a..... de..... de.....

Fdo.: .....

Fecha y firma del empresario	En su caso, firma del representante
	(En este caso, deberá acompañarse acreditación de la representación)

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa de que los datos consignados en el apartado "datos identificativos de la empresa" serán incorporados a un Registro de consulta pública. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

1/1

ANEXO II

Tabla de asignación de dígitos de las autoridades laborales competentes para la clave individualizada de identificación registral

ANEXO II

Tabla de asignación de dígitos de las autoridades laborales competentes para la clave individualizada de identificación registral

Autoridad laboral	Dígitos
Andalucía	01
Aragón	02
Principado de Asturias	03
Illes Balears	04
Canarias	05
Cantabria	06
Castilla-La Mancha	07
Castilla y León	08
Cataluña	09
Extremadura	10
Galicia	11
Comunidad de Madrid	12
Región de Murcia	13
Navarra	14
País Vasco	15
La Rioja	16
Comunidad Valenciana	17
Ciudad de Ceuta	18
Ciudad de Melilla	19

ANEXO III

Modelo del Libro de Subcontratación

ANEXO III

Modelo del Libro de Subcontratación

Características de edición

Los Libros de Subcontratación tendrán dimensiones UNE A-4 210 x 297 y la composición que figura en los formatos de este anexo III que comprende: el modelo de portada, la contraportada sobre normativa reguladora e instrucciones de cumplimentación, la primera página de identificación y habilitación, y el modelo de cada una de las hojas numeradas. Las hojas destinadas a las anotaciones a efectuar en los mismos serán diez, estarán numeradas correlativamente e irán selladas por la empresa contratista titular del Libro. Cada una de las diez hojas debe ser duplicada de forma autocopiativa a efectos de que la copia duplicada sea remitida por el contratista, cuando proceda, a la autoridad laboral competente.

(Portada)

LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN

Ley 32/2006, de 18 de octubre

(Contraportada)

NORMATIVA LEGAL Y REGLAMENTARIA RELACIONADA CON EL LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN

A) Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE del 19):

"*Artículo 8. Documentación de la subcontratación.*

1. En toda obra de construcción, incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación.

En dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, se deberán reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto de su contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores de la misma, las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido, y las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación excepcional de las previstas en el artículo 5.3 de esta Ley.

Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

2. Asimismo, cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

3. Reglamentariamente se determinarán las condiciones del Libro de Subcontratación al que se refiere el apartado 1, en cuanto a su régimen de habilitación, por la autoridad laboral autonómica competente, así como el contenido y obligaciones y derechos derivados del mismo, al tiempo que se procederá a una revisión de las distintas obligaciones documentales aplicables a las obras de construcción con objeto de lograr su unificación y simplificación."

"*Artículo 5. Régimen de la subcontratación.*

1. La subcontratación, como forma de organización productiva, no podrá ser limitada, salvo en las condiciones y en los supuestos previstos en esta Ley.

2. Con carácter general, el régimen de la subcontratación en el sector de la construcción será el siguiente:

a) El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas.

b) El contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.

c) El primer y segundo subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en los supuestos previstos en la letra f) del presente apartado.

d) El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo.

e) El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.

f) Asimismo, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, cuando en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra, fuera necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros, excepcionalmente se podrá extender la subcontratación establecida en el apartado anterior en un nivel adicional, siempre que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa o causas motivadoras de la misma en el Libro de Subcontratación al que se refiere el artículo 7 de esta Ley.

No se aplicará la ampliación excepcional de la subcontratación prevista en el párrafo anterior en los supuestos contemplados en las letras e) y f) del apartado anterior, salvo que la circunstancia motivadora sea la de fuerza mayor.

4. El contratista deberá poner en conocimiento del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación la subcontratación excepcional prevista en el apartado anterior.

Asimismo, deberá poner en conocimiento de la autoridad laboral competente la indicada subcontratación excepcional mediante la remisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación, de un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación."

B) Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE del 25 de agosto):

"*Artículo 13. Obligatoriedad del Libro de Subcontratación.*

Cada contratista, con carácter previo a la subcontratación con un subcontratista o trabajador autónomo de parte de la obra que tenga contratada, deberá obtener un Libro de Subcontratación habilitado que se ajuste al modelo que se inserta como Anexo III.

Artículo 14. Habilitación del Libro de Subcontratación.

1. El Libro de Subcontratación será habilitado por la autoridad laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra. La habilitación consistirá en la verificación de que el Libro reúne los requisitos establecidos en este real decreto.

2. En el caso de que un contratista necesite la habilitación de un segundo Libro para una misma obra de construcción, deberá presentar a la autoridad laboral el Libro anterior para justificar el agotamiento de sus hojas o su deterioro. En los casos en que haya sido requerida la aportación del Libro a un proceso judicial, se solicitará a la autoridad laboral la habilitación de una copia legalizada del mismo con carácter previo a la remisión del original al órgano jurisdiccional.

En caso de pérdida o destrucción del Libro anterior u otra circunstancia similar, tal hecho se justificará mediante declaración escrita del empresario o de su representante legal comprensiva de la no presentación y pruebas de que disponga, haciéndose constar dicha circunstancia en la diligencia de habilitación; posteriormente el contratista reproducirá en el nuevo Libro las anotaciones efectuadas en el anterior.

Artículo 15. Contenido del Libro de Subcontratación.

1. El contratista deberá llevar el Libro de Subcontratación en orden, al día y con arreglo a las disposiciones contenidas en la Ley 32/2006, de 18 de octubre y en este real decreto.

2. En dicho Libro el contratista deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, y con anterioridad al inicio de estos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos incluidos en el ámbito de ejecución de su contrato, conteniendo todos los datos que se establecen en el modelo incluido en el Anexo III de este real decreto y en el artículo 8.1 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

Artículo 16. *Obligaciones y derechos relativos al Libro de Subcontratación.*

1. El contratista deberá conservar el Libro de Subcontratación en la obra de construcción hasta la completa terminación del encargo recibido del promotor. Asimismo, deberá conservarlo durante los cinco años posteriores a la finalización de su participación en la obra.

2. Con ocasión de cada subcontratación, el contratista deberá proceder del siguiente modo:

a) En todo caso, deberá comunicar la subcontratación anotada al coordinador de seguridad y salud, con objeto de que éste disponga de la información y la transmita a las demás empresas contratistas de la obra, en caso de existir, a efectos de que, entre otras actividades de coordinación, éstas puedan dar cumplimiento a lo dispuesto en artículo 9.1 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en cuanto a la información a los representantes de los trabajadores de las empresas de sus respectivas cadenas de subcontratación.

b) También en todo caso, deberá comunicar la subcontratación anotada a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren identificados en el Libro de Subcontratación.

c) Cuando la anotación efectuada suponga la ampliación excepcional de la subcontratación prevista en el artículo 5.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, además de lo previsto en las dos letras anteriores, el contratista deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral competente mediante la remisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación por la dirección facultativa, de un informe de ésta en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

3. En las obras de edificación a las que se refiere la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, una vez finalizada la obra, el contratista entregará al director de obra una copia del Libro de Subcontratación debidamente cumplimentado, para que lo incorpore al Libro del Edificio. El contratista conservará en su poder el original."

C) Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE del 8 agosto):

"Artículo 11.*Infracciones leves.*

(...) 6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción."

"Artículo 12.*Infracciones graves.*

(...) 27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

(...) b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

(...) 28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

(...) d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción."

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN

(1) En esta columna se anotará el Nº de Orden correspondiente al asiento de la empresa que ha subcontratado los trabajos a la subcontratista de este asiento, dejándose en blanco en caso de que la comitente sea la empresa contratista.

(2) En esta columna se hará constar la actividad contratada por referencia a alguno de los trabajos incluidos en el artículo 2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, con la especificación adicional en su caso de alguno de los ejemplos contenidos en la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(3) En esta columna se hará constar, en su caso, la referencia de las hojas del Libro de incidencias al plan de seguridad y salud del contratista en las que el Coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución haya efectuado anotaciones sobre las instrucciones sobre el desarrollo del procedimiento de coordinación establecido. Asimismo, en el caso de subcontratistas, se indicará el código del convenio colectivo de aplicación a dicha empresa.

(4) Cuando proceda, se hará constar en esta columna la aprobación de la subcontratación a que se refiere el asiento por parte de la dirección facultativa, mediante la firma del mismo en esta casilla y la indicación de su fecha.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE _____

LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA OBRA			
Promotor		NIF	
Contratista		NIF	
Dirección Facultativa		NIF	
Coordinador de seg. y salud en fase de ejecución		NIF	
Domicilio de la obra		Localidad	
Referencia del Aviso Previo de la obra		Núm. Inscripción REA	
Número de Orden de la última anotación efectuada en el Libro de Subcontratación anterior del mismo contratista en esta obra, en caso de existir			
Causa de la no disposición del Libro anterior, en caso de existir (marcar la que proceda)		☐ Pérdida	☐ Destrucción

DILIGENCIA DE HABILITACIÓN

D. ..... , en su condición de autoridad laboral competente, como titular de la ..... de la Comunidad Autónoma de referencia

CERTIFICO: que en el día de la fecha he procedido a habilitar, de conformidad con las disposiciones vigentes, este Libro de Subcontratación correspondiente al contratista de la obra de construcción cuyos datos de identificación figuran más arriba, y que consta de 10 hojas numeradas y duplicadas.

En ..... a ..... de ..... de ..... SELLO AUTORIDAD LABORAL

Fdo.:.....

LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN Hoja nº 1

A) DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA OBRA			
Promotor		NIF	
Contratista		NIF	
Domicilio de la obra		Localidad	

B) REGISTRO DE SUBCONTRATACIONES

Nº Orden	Empresa subcontratista o trabajador autónomo / NIF	Nivel de subcontratación	Nº Orden del comitente (1)	Fecha comienzo trabajos/ Duración prevista	Objeto del contrato (2)	Responsable de dirección trabajos / Representantes de los trabajadores	Fecha entrega plan de seg. y salud/Nº previsto de Trabajadores ocupados	Referencia de Instrucciones del coordinador / Código de Convenio Colectivo aplicable (3)	Firma del subcontratista o trabajador autónomo	Aprobación de la Dirección Facultativa (4)	Fecha terminación trabajos

(*) Notas en las INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN de la contraportada del Libro de Subcontratación.

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA CONTRATISTA

§ 51

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 27, de 31 de enero de 1997
Última modificación: 11 de septiembre de 2024
Referencia: BOE-A-1997-1853

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios

de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997.

DISPONGO:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Integración de la actividad preventiva en la empresa.*

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.

Artículo 2. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

CAPITULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

Sección 1.ª Evaluación de los riesgos

Artículo 3. *Definición.*

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4. *Contenido general de la evaluación.*

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b) El cambio en las condiciones de trabajo.

c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Artículo 5. *Procedimiento.*

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE.

b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Normas internacionales.

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6. *Revisión.*

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7. *Documentación.*

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

a) La identificación del puesto de trabajo.

b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.

d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

Sección 2.ª Planificación de la actividad preventiva

Artículo 8. *Necesidad de la planificación.*

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9. *Contenido.*

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPITULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas

Artículo 10. *Modalidades.*

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

a) Asumiendo personalmente tal actividad.
b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11. *Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.*

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12. *Designación de trabajadores.*

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.
Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13. *Capacidad y medios de los trabajadores designados.*

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.
2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14. *Servicio de prevención propio.*

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.
Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15. *Organización y medios de los servicios de prevención propios.*

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. *Servicios de prevención ajenos.*

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Artículo 17. *Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos.*

1. Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
d) Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.

2. Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.

Artículo 18. *Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos.*

1. Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.
2. En todo caso, dichas entidades deberán:

a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicosociología aplicada.
b) Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.
Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.
c) Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas, en los términos que determinen las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Artículo 19. *Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.*

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquéllas funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan:

a) Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

b) Disponer mediante arrendamiento o negocio similar de instalaciones y medios materiales que estimen necesarios para prestar el servicio en condiciones y con un tiempo de respuesta adecuado, sin perjuicio de la obligación de contar con carácter permanente con los recursos instrumentales mínimos a que se refiere el artículo 18.

Artículo 20. *Concierto de la actividad preventiva.*

1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.

c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.

2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.

3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.

4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.

5.º Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.

e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.

h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.

i) La duración del concierto.

j) Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.

k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

l) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.2.b), las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21. *Servicios de prevención mancomunados.*

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención

mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

Artículo 22. *Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.*

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22 bis. *Presencia de los recursos preventivos.*

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1.º Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2.º Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3.º Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4.º Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5.º Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los artículos 8 y 9 de este real decreto.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.

b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.

c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.

e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

Artículo 23. *Solicitud de acreditación.*

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, en la que se hagan constar los siguientes extremos:

a) Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Descripción de la actividad preventiva a desarrollar.

c) Previsión del sector o sectores en los que pretende actuar, así como del número de empresas y volumen de trabajadores a los que irá dirigida y recursos materiales previstos al efecto.

d) Previsión de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, debidamente justificada, que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, y con indicación de su cualificación profesional y dedicación.

e) Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título.

f) Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

g) Los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 24. *Autoridad competente.*

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la comunidad autónoma o de la Ciudad con Estatuto de Autonomía donde radiquen sus instalaciones principales. Esa misma autoridad laboral será competente para conocer, en su caso, de la revocación de la acreditación.

2. La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español, conforme al procedimiento regulado a continuación.

Artículo 25. *Procedimiento de acreditación.*

1. Recibida la solicitud señalada en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el artículo 31.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, la autoridad laboral competente solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de la comunidad autónoma, o en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3. La autoridad laboral competente recabará informe preceptivo de todas las comunidades autónomas en las que la entidad haya identificado las instalaciones a las que se refiere el artículo 23.e). La autoridad sanitaria competente hará lo mismo respecto de las autoridades sanitarias de las comunidades autónomas en las que existan instalaciones sanitarias y en relación a la aprobación de los aspectos sanitarios.

El informe de las autoridades laborales afectadas versará sobre los medios materiales y humanos de la entidad solicitante.

4. Recibida la solicitud, las autoridades laborales requeridas recabarán, a su vez, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como cuantos otros informes considere necesarios.

5. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad o denegando la solicitud formulada. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el apartado 3.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo, de conformidad con el artículo 31.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

6. Procederá dictar resolución estimatoria por parte de la autoridad laboral competente cuando se compruebe el cumplimiento de todos los extremos señalados en el artículo 23.

La resolución estimatoria se inscribirá en el Registro al que se refiere el artículo 28.

7. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26. *Mantenimiento de los requisitos de funcionamiento.*

1. Las entidades especializadas deberán mantener, en todo momento, los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención establecidos en este real decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

A fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación, las entidades especializadas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que pudiera afectar a dichos requisitos de funcionamiento a través de los correspondientes registros en un plazo máximo de diez días.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de los requisitos exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado anterior, podrá suspender y, en su caso, revocar la acreditación otorgada conforme al procedimiento que se establece en el artículo 27.

4. Asimismo, la acreditación podrá ser revocada por la autoridad laboral competente, como consecuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En este caso, el procedimiento de revocación se iniciará sólo en virtud de la resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.

Artículo 27. *Revocación de la acreditación.*

1. La autoridad laboral competente iniciará el expediente de revocación de la acreditación mediante acuerdo, que se notificará a la entidad afectada y que contendrá los hechos comprobados y las irregularidades detectadas o bien el testimonio de la resolución sancionadora firme por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con artículo 40.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Las comprobaciones previas al inicio del expediente sobre el mantenimiento de los requisitos de funcionamiento exigibles al servicio de prevención ajeno podrán iniciarse de oficio por las autoridades laborales o sanitarias o en virtud de los informes emitidos por los órganos especializados de participación y representación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Si la autoridad que lleve a cabo las comprobaciones fuera distinta a la autoridad laboral que acreditó al servicio de prevención ajeno, remitirá a ésta informe- propuesta con la exposición de los hechos comprobados y las irregularidades detectadas.

4. En su caso, la autoridad laboral competente podrá recabar los informes que estime oportunos de las autoridades laborales y sanitarias correspondientes a los diversos ámbitos de actuación territorial de la entidad especializada, que habrán de ser evacuados en el plazo de quince días.

5. Tras las comprobaciones iniciales y los informes previstos, la autoridad laboral competente notificará a la entidad especializada el acuerdo a que se refiere el apartado 1 y abrirá un plazo de quince días para las alegaciones de la entidad.

6. Si con posterioridad a la fase de alegaciones se incorporaran nuevas actuaciones al expediente, se dará nuevamente audiencia a la entidad especializada para que formule

nuevas alegaciones, con vista a lo actuado, por plazo de diez días, a cuyo término quedará visto el expediente para resolución.

7. La resolución se notificará en el plazo máximo de seis meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del expediente de revocación conforme al apartado 1 y declarará una de las siguientes opciones:

a) El mantenimiento de la acreditación.

b) La suspensión de la acreditación cuando el expediente se haya iniciado por la circunstancia señalada en el apartado 3 del artículo anterior.

c) La revocación definitiva de la acreditación cuando el expediente se deba a la concurrencia de la causa prevista en el apartado 4 del artículo anterior.

En el caso del párrafo b), la resolución habrá de fijar el plazo en el que la entidad debe reunir las condiciones y requisitos para reiniciar su actividad y la advertencia expresa de que, en caso contrario, la acreditación quedará definitivamente revocada. Si la entidad especializada notificara el cumplimiento de las citadas condiciones o requisitos dentro del plazo fijado en la resolución, la autoridad laboral competente, previas las comprobaciones oportunas, dictará nueva resolución en el plazo máximo de tres meses levantando la suspensión acordada o revocando definitivamente la acreditación.

8. La resolución se notificará a la entidad especializada, al resto de autoridades laborales y sanitarias que hayan intervenido y al Registro establecido en el artículo 28 donde se anotará, en su caso, la revocación o suspensión de la acreditación mediante el correspondiente asiento.

9. Si no hubiese recaído resolución transcurridos seis meses desde la fecha del acuerdo que inicia el expediente de revocación conforme al apartado 1, sin cómputo de las interrupciones imputables a la entidad, se producirá la caducidad del expediente y se archivarán las actuaciones, de lo que se librará testimonio a solicitud del interesado.

10. Asimismo, si no se hubiese notificado resolución expresa transcurridos tres meses desde la fecha de la comunicación por la entidad especializada a la autoridad laboral del cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la resolución que suspendió la acreditación, se producirá la caducidad del procedimiento y la resolución en que se declare ordenará el archivo de las actuaciones con los efectos previstos en el artículo 92 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

11. Contra las resoluciones de la autoridad laboral cabrá la interposición de recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico correspondiente en los plazos señalados en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Artículo 28. *Registro.*

1. En los órganos competentes de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido acreditadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V.

2. La configuración de los registros deberá permitir que, con independencia de la autoridad laboral competente que haya expedido la acreditación:

a) Los ciudadanos puedan consultar las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras.

b) Las entidades especializadas puedan cumplir sus obligaciones de comunicación de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento con las autoridades laborales competentes.

c) Las autoridades laborales, las autoridades sanitarias, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como los órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo puedan tener acceso a toda la información disponible sobre las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos o entidades auditoras, al margen de la autoridad que haya expedido la acreditación.

3. Los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes, incluyendo las comunicaciones de datos relativos al cumplimiento de los requisitos de funcionamiento a que se refiere el artículo 26, se incorporarán a una base de datos general cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La configuración de esta base de datos deberá permitir a las comunidades autónomas que sus respectivos registros cumplan las funciones que se les atribuyen en el apartado 2.

4. Los órganos a los que se refiere el apartado 1 enviarán a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros. Las autoridades competentes que asuman como registro la aplicación informática de la base de datos general a que se refiere el apartado 3, cumplirán dicha obligación de comunicación con la sola incorporación de los datos a la referida aplicación informática.

5. Las relaciones entre las autoridades laborales se regirán por el principio de cooperación y por lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6. La gestión de los datos obrantes en los Registros se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades distintas de aquéllas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

CAPITULO V

Auditorías

Artículo 29. *Ámbito de aplicación.*

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. *Concepto, contenido, metodología y plazo.*

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d) En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a) Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b) Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

c) Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el anexo I de este real decreto, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría.

Artículo 31. *Informe de auditoría.*

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

a) Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
b) Identificación de la empresa auditada.
c) Objeto y alcance de la auditoría.
d) Fecha de emisión del informe de auditoría.
e) Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
f) Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
g) Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
h) Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
i) Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 31 bis. *Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos.*

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.

Artículo 32. *Requisitos.*

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas

vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.

b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33. *Autorización.*

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en los párrafos a), c), d), e) y g) del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. Será de aplicación a la autorización lo previsto para la acreditación en los artículos 24 y 25 así como lo dispuesto en el artículo 26 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

Artículo 33 bis. *Auditorías voluntarias.*

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el artículo 5.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VI

Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34. *Clasificación de las funciones.*

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

a) Funciones de nivel básico.

b) Funciones de nivel intermedio.

c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicosociología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35. *Funciones de nivel básico.*

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.

b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o

b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o

c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36. *Funciones de nivel intermedio.*

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.

b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37. *Funciones de nivel superior.*

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).

b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios

complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPITULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 38. *Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa Area y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39. *Información sanitaria.*

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Carácter básico.*

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución: 1, excepto las referencias al capítulo V y al artículo 36, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al capítulo III de este real decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2 y párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2, excepto el segundo párrafo; 20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Segunda. *Integración en los servicios de prevención.*

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Tercera. *Mantenimiento de la actividad preventiva.*

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurran las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

Cuarta. *Aplicación a las Administraciones públicas.*

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quinta. *Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.*

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artícu los 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artícu los 36 ó 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a) Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b) Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c) Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a) Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los anexos V o VI de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b) Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c) A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V o VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los artícu los 36 ó 37.

Sexta. *Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.*

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Séptima. *Negociación colectiva.*

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Octava. *Criterios de acreditación y autorización.*

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Novena. *Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.*

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Décima. *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997.

Undécima. *Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.*

A efectos de lo previsto en el artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente real decreto.

Duodécima. *Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I de este real decreto, siempre que su realización concurra con alguna de las siguientes situaciones:

a) Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

b) Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

c) Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este real decreto.

Decimotercera. *Servicios de ayuda a domicilio.*

1. Los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia, consistentes en la atención de las necesidades del hogar y los cuidados personales, tal y como se indica en el artículo 15 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y de atención a las necesidades de su vida cotidiana, que sean prestados por personas empleadas por empresas en régimen de contratación directa o como consecuencia de la concesión de la prestación del servicio por parte de una entidad pública en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia regulado en el título I de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, deberán cumplir con las especialidades descritas en los siguientes apartados de esta disposición adicional, además de con el resto de las obligaciones establecidas en materia preventiva.

También se incluyen los servicios llevados a cabo en el domicilio en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores, o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación.

2. En la realización de la evaluación de riesgos, se deberán observar las siguientes normas:

a) En aplicación del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las empresas que empleen a personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio deberán efectuar una evaluación completa de los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas.

Asimismo, en atención a lo recogido en el artículo 4.7.º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se entenderá que las características del domicilio de la persona dependiente, en su dimensión de medio físico donde tienen lugar las tareas que la persona trabajadora debe desarrollar, se incorporan como condiciones de trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

b) En aplicación de lo anterior, el deber de protección al que se refiere el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, solo podrá entenderse cumplido cuando los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios.

3. La planificación y adopción de medidas preventivas deberán respetar las siguientes reglas:

a) La empresa estará obligada a adoptar cuantas medidas resultasen necesarias según la evaluación de riesgos, siempre que permitan garantizar un nivel de protección adecuado. Tales medidas técnicas y organizativas podrán, entre otras, consistir en la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, en una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, en la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios, o en el uso de equipos de protección individual.

Estas medidas preventivas deberán ser consultadas con las delegadas y delegados de prevención.

b) Solo cabrá la introducción de modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente a su adopción y cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio.

c) Las medidas preventivas adoptadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad para la prevención de los riesgos existentes, especialmente los dorsolumbares y ergonómicos. Para ello se establecerán los mecanismos adecuados que garanticen una comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa en caso de que varíen las condiciones de trabajo evaluadas. Todo ello sin perjuicio de la necesidad de volver a efectuar la evaluación de riesgos o de revisarla en los términos descritos en este reglamento.

En este proceso deberán participar las delegadas y delegados de prevención, y sobre sus resultados será informada la persona trabajadora.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Constitución de servicio de prevención propio.*

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Segunda. *Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.*

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

Tercera. *Acreditación de la formación.*

(Derogada)

Cuarta. *Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.*

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta, «Aplicación a las Administraciones públicas», la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Habilitación reglamentaria.*

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Real Decreto.

Segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.

ANEXO I

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don: .....,
en calidad de: .....
de la empresa: .....,
declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

De nueva creación ☐ Ya existente ☐	NIF:
Nombre o razón social:	CIF:
Domicilio social:	Municipio:
Provincia: Código postal:	Teléfono:
Actividad económica:	Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):	Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:	Superficie construida (m^2):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
c) La carga de trabajo, la fatiga y la insastifacción laboral.
d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
e) Planes de emergencia y evacuación.
f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
e) Planes de emergencia y evacuación.
f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.º Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a) Máquinas.
b) Equipos, instalaciones y herramientas.
c) Lugares y espacios de trabajo.
d) Manipulación, almacenamiento y transporte.
e) Electricidad.
f) Incendios.
g) Productos químicos.
h) Residuos tóxicos y peligrosos.
i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:

1.ª Agentes físicos.

a) Ruido.
b) Vibraciones.
c) Ambiente térmico.
d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
e) Otros agentes físicos.

2.ª Agentes químicos.
3.ª Agentes biológicos.
4.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.
5.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.º Otros riesgos:

a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.
c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.
d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

a) Protección colectiva.
b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.
c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
d) Protección individual.
e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.
f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.

a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.

1.º Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
2.º Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada.
b) Modelos organizativos.

3.º Principios básicos de gestión de la prevención:

a) Objetivos y prioridades.
b) Asignación de responsabilidades.
c) Plan de prevención.

4.º Documentación.
5.º Actuación en caso de emergencia:

a) Planes de emergencia y evacuación.
b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.
II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.
B) Higiene industrial.
C) Ergonomía y psicosociología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a) Condiciones de trabajo y salud.
b) Riesgos.
c) Daños derivados del trabajo.
d) Prevención y protección.
e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.º Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
b) Accidentes de trabajo.
c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
e) Norma y señalización en seguridad.
f) Protección colectiva e individual.
g) Análisis estadístico de accidentes.
h) Planes de emergencia y autoprotección.
i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
j) Residuos tóxicos y peligrosos.
k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70.

2.º Higiene industrial:

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
b) Agentes químicos. Toxicología laboral.
c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
e) Normativa legal específica.
f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70.

3.º Medicina del trabajo:

a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.
b) Patologías de origen laboral.
c) Vigilancia de la salud.
d) Promoción de la salud en la empresa.
e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
f) Planificación e información sanitaria.
g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20.

4.º Ergonomía y psicosociología aplicada:

a) Ergonomía: conceptos y objetivos.
b) Condiciones ambientales en ergonomía.
c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
d) Carga física de trabajo.
e) Carga mental de trabajo.
f) Factores de naturaleza psicosocial.
g) Estructura de la organización.
h) Características de la empresa, del puesto e individuales.
i) Estrés y otros problemas psicosociales.
j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
k) Intervención psicosocial.

Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.º Formación:

a) Análisis de necesidades formativas.
b) Planes y programas.
c) Técnicas educativas.
d) Seguimiento y evaluación.

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
b) Información. Condiciones de eficacia.
c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
b) Planificación de la prevención.
c) Organización de la prevención.
d) Economía de la prevención.

e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
b) Gestión medioambiental.
c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

a) Nociones de derecho del trabajo.
b) Sistema español de la seguridad social.
c) Legislación básica de relaciones laborales.
d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
e) Responsabilidades en materia preventiva.
f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.

C) Área de Ergonomía y Psicosociología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.

ANEXO VII

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

A. Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos.
b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
c) Ruido.
d) Radiaciones no ionizantes.
e) Frío y calor extremos.
f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos.–Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos

agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos.–Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas como H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimitóticos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. Trabajadoras embarazadas.

1. Agentes.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

Toxoplasma.

Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df y H370 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.–Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en período de lactancia.

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas como H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.–Trabajos de minería subterráneos.

§ 52

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000
Última modificación: 22 de mayo de 2024
Referencia: BOE-A-2000-15060

La sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996, de 28 de noviembre, establece que corresponde al legislador estatal la tarea de reelaborar la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en aras del respeto y clarificación del orden constitucional de competencias y en beneficio de la seguridad jurídica, imprescindibles en materia sancionadora.

El legislador, a través de la disposición adicional primera de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de nueve meses desde su entrada en vigor, un texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales que enumera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 2000,

D I S P O N G O :

Artículo único.

Se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que se inserta a continuación.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de enero de 2001.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Infracciones en el orden social.*

1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.

2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 2. *Sujetos responsables de la infracción.*

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. El empresario en la relación laboral.

2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional para el empleo.

4. Los transportistas, agentes consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en movimientos migratorios.

5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.

6. Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

7. Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

8. Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

9. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

10. Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa reguladora del desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las obligaciones establecidas en dicha normativa.

12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Artículo 3. *Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.*

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

Los desplazamientos temporales de personas trabajadoras por las empresas establecidas en España al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico en el marco de una prestación de servicios transnacional, no podrán dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de los sujetos responsables que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente en el país de desplazamiento en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

Artículo 4. *Prescripción de las infracciones.*

1. Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.

CAPÍTULO II

Infracciones laborales

Artículo 5. *Concepto.*

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo.

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley.

Asimismo, son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades participantes o resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas consistentes en fusiones, transformaciones o escisiones las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias al título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre. A estos efectos, las infracciones laborales previstas en el artículo 10 bis se entenderán aplicables en caso de incumplimientos de dicha ley relativos a dichas modificaciones estructurales, aunque no den lugar a la constitución de una sociedad.

Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales

Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

Artículo 6. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.

3. **(Derogado)**

4. No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.

5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

Artículo 7. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablones de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

11. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contratas al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal.

12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

14. La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada.

Artículo 8. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.
5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.
7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.
8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.
9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.
10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.
11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

18. No presentar, en tiempo y forma, ante la entidad competente para la gestión de las prestaciones, la certificación a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

20. Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Subsección 2.ª Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Artículo 9. *Infracciones graves y muy graves.*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:

a) No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

c) La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

d) La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

e) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

f) La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el

establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Artículo 10. *Infracciones.*

1. Son infracciones leves:

a) Los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

b) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tengan la calificación de leves.

2. Son infracciones graves:

a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea a una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de las personas trabajadoras, y negociación, que afecten a las personas trabajadoras desplazadas a España, así como dar cuenta a las autoridades competentes de los motivos de la ampliación del desplazamiento alegando hechos y circunstancias que se demuestre que son falsos o inexactos.

b) No tener disponible en España, durante el desplazamiento, la documentación relativa al mismo, en los términos legalmente establecidos.

c) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales.

d) No presentar la documentación requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o presentar alguno de los documentos sin traducir.

3. Son infracciones muy graves:

a) La ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

b) El desplazamiento fraudulento de personas trabajadoras por empresas que no desarrollan actividades sustantivas en su Estado de establecimiento, así como el desplazamiento fraudulento de personas trabajadoras que no desempeñen normalmente su trabajo en el Estado Miembro de origen según lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate, así

como el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere la disposición adicional octava de la misma ley. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación se ajustarán a lo dispuesto en la presente ley.

Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

Artículo 10 bis. *Infracciones graves y muy graves.*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:

a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.

b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.

Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 11. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.
4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.
6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 12. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar,

siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. a) No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

23. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de

la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 13. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

Sección 3.ª Infracciones en materia de empleo

Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.

Artículo 14. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.
2. No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.
3. La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.
4. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 15. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. **(Suprimido)**
2. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.
4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.
5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.
6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

a) Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.
b) Ejecutar acciones formativas que no guarden relación con la actividad empresarial.
c) Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.
d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.

Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) **(Suprimida)**

c) Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Téngase en cuenta que se modifica la letra c) del apartado 1 por la disposición final 1.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, Ref. BOE-A-2023-5365 y, con la misma fecha de publicación oficial y entrada en vigor, se vuelve a modificar la letra c) por la disposición final 6.4 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366. Se muestran ambas redacciones.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de incentivos a las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de los incentivos a de las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas

europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.

3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.

4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.

5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas.

g) La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).

Subsección 2.ª Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia.

Artículo 17. *Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia.*

Constituyen infracciones de los trabajadores:

1. Leves.

a) No comparecer presencialmente, o bien telemáticamente cuando se haya aceptado expresa y voluntariamente este medio, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c) No cumplir las exigencias del acuerdo de actividad, salvo causa debidamente justificada o de fuerza mayor, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.

2. Graves: Rechazar una colocación adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos, o negarse a participar, salvo causa justificada, en aquellas

actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.

3. Muy graves: la no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores, así como la connivencia con los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones, para la acreditación o justificación de acciones formativas inexistentes o no realizadas.

Sección 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias

Artículo 18. *Infracciones de las empresas de trabajo temporal.*

1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, los contratos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.

b) No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.

c) No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma ; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.

2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

b) No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

d) No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

f) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

3. Infracciones muy graves:

a) No actualizar el valor de la garantía financiera, en los términos legalmente previstos.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente.

c) No dedicarse exclusivamente a las actividades a que se refiere el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

d) La falsedad documental u ocultación en la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.

e) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

Artículo 19. *Infracciones de las empresas usuarias.*

1. Son infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

b) No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Son infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

g) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

3. Son infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias.

Sección 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias

Artículo 19 bis. *Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.*

1. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

2. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ella contratadas.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Ceder personas trabajadoras con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

Artículo 19 ter. *Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.*

1. Constituye infracción leve no facilitar a la empresa de trabajo temporal los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por las personas trabajadoras puestas a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

d) La falta de información a la persona trabajadora temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada persona trabajadora afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestas a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

g) La ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal con la antelación suficiente sobre el inicio de un envío temporal de una persona trabajadora desplazada a otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo del Espacio Económico Europeo en los términos previstos legalmente.

h) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

3. Infracciones muy graves:

a) Los actos de la empresa lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de personas trabajadoras en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a

disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.

Artículo 19 quater. *Infracciones de las empresas usuarias establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.*

Constituye infracción grave la ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo sobre el inicio del envío temporal de una persona trabajadora desplazada a España, con la antelación suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.

Sección 6.ª Infracciones en materia de empresas de inserción

Artículo 19 quinquies. *Infracciones de las empresas de inserción.*

Infracciones de las empresas de inserción.
1. Son infracciones graves:

a) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la creación de las empresas de inserción en la normativa aplicable.
b) Ocultar o falsear la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afectan a la calificación como empresa de inserción.
c) No facilitar el plan de actividades y el presupuesto de cada año, así como las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondientes al cierre de cada ejercicio económico.
d) No facilitar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios Públicos de Empleo la información a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
e) Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.

2. Son infracciones muy graves:

a) Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.
b) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Infracciones en materia de Seguridad Social

Artículo 20. *Concepto.*

1. Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables a que se refiere el artículo 2.2 de la presente Ley, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley.
2. A los efectos de la presente Ley se asimilan a las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social las producidas respecto de otras cotizaciones que recaude el sistema de Seguridad Social.

Sección 1.ª Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados.

Artículo 21. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.

2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo en el que conste la cotización efectuada correspondiente a aquellos o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa, en los términos legal y reglamentariamente establecidos.

3. No comunicar en tiempo y forma las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio de la empresa así como las demás variaciones que les afecten o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistema de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

4. No facilitar o comunicar fuera de plazo a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente.

5. No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o en su caso, para las contingencias comunes.

6. No remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja o alta de incapacidad temporal facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias, por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

Artículo 22. *Infracciones graves.*

Se consideran infracciones graves las siguientes:

1. Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación; no comunicar las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas legal o reglamentariamente en materia de inscripción de empresas, incluida la sucesión en la titularidad de la misma, e identificación de centros de trabajo, así como en materia de comunicación en tiempo y forma de los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos al uso de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

2. No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

3. No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una declaración concursal de la empresa, ni a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de las cuotas con carácter previo al inicio de la actuación inspectora, salvo que haya recaído resolución denegatoria.

4. Incumplir las obligaciones económicas derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.

5. Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso, de la incapacidad temporal del personal a su servicio, así como los trabajadores autónomos la protección por cese de actividad en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

6. No entregar al trabajador en tiempo y forma, cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones, incluido el certificado de empresa, o la no transmisión de dicho certificado, en el caso de sujetos obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, conforme al procedimiento establecido.

7. No solicitar los trabajadores por cuenta propia:

a) Su afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido, como consecuencia de actuación inspectora.

b) Su afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido, sin que medie actuación inspectora.

c) El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural o solicitarlo fuera de plazo, cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.

8. No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.

9. Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiendo producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.

10. La solicitud de afiliación o del alta de los trabajadores que ingresen a su servicio fuera del plazo establecido al efecto, cuando no mediare actuación inspectora, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

11. No comprobar por los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación o alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata, considerándose una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

12. No proceder dentro del plazo reglamentario al alta y cotización por los salarios de tramitación y por las vacaciones devengadas y no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

13. El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente, así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción.

14. Dar ocupación, habiendo comunicado el alta en la Seguridad Social, a trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones u otras prestaciones periódicas de Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena.

15. Incumplir, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, los requisitos de cada acción formativa establecidos por la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, cuando haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas, salvo cuando la infracción sea calificada como muy grave de acuerdo con el artículo siguiente.

Dichas entidades responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente bonificadas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.

16. Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Artículo 23. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

b) No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como actuar fraudulentamente al objeto de eludir la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa en el cumplimiento de la obligación de cotizar o en el pago de los demás recursos de la Seguridad Social.

c) Efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

d) Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.

e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.

f) Efectuar declaraciones o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos, que ocasionen liquidaciones, deducciones o compensaciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social, o incentivos relacionados con las mismas.

g) No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibirlas, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.

h) Incurrir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, en el falseamiento de documentos o en la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de bonificaciones en materia de formación profesional para el empleo.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.

i) Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores

j) Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.

k) Retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario.

l) Incumplir lo dispuesto en los Reglamentos de la Unión Europea sobre Coordinación de Sistemas de Seguridad Social, respecto a la determinación de la legislación de seguridad

social aplicable, cuando dicho incumplimiento dé lugar a la inscripción o alta en el sistema de seguridad social español de empresas, trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.

m) Incumplir lo dispuesto en los Reglamentos de la Unión Europea sobre Coordinación de Sistemas de Seguridad Social, respecto a la determinación de la legislación de seguridad social aplicable, cuando dicho incumplimiento dé lugar a la falta de alta y cotización en el sistema de seguridad social español de personas desplazadas a España desde otro Estado Miembro de la Unión Europea, ya se trate de una empresa que desplace trabajadores para prestar servicios por cuenta ajena o de personas que se desplacen para prestar servicios por cuenta propia.

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que la empresa incurre en una infracción por cada una de las personas trabajadoras que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43.3, en las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior, la empresa responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora.

Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por la empresa contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.

En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma indebida por cada acción formativa.

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.

Sección 2.ª Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones

Artículo 24. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. No facilitar a la entidad correspondiente o a la empresa, cuando le sean requeridos, los datos necesarios para su afiliación o su alta en la Seguridad Social y, en su caso, las alteraciones que en ellos se produjeran, los de la situación de pluriempleo, y, en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo.

2. No comparecer, previo requerimiento, ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada.

3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:

a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos, salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c) No cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en los artículos 24 o 25 de esta ley.

d) No facilitar a los servicios públicos de empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán validas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.

4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, no facilitar a la entidad gestora de dichas prestaciones la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones. Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán validas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento o esté obligados a recibirlas por una norma con rango de Ley.

Artículo 25. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.

2. No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación.

3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de incompatibilidad, suspensión o extinción del derecho, excepto la de no figurar inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo competente, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción siempre que por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.

4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:

a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.

b) Negarse a participar en acciones, programas o actividades señalados en el itinerario o plan personalizado para la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o entidades colaboradoras.

A los efectos previstos en esta ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Artículo 26. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos ; la simulación de la relación laboral ; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.

2. Compatibilizar la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, con el trabajo por cuenta propia o con el trabajo por cuenta ajena, salvo en los casos expresamente previstos en la normativa correspondiente.

3. La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo.

Sección 3.ª Infracciones de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Artículo 27. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. No cumplir las obligaciones formales relativas a diligencia, remisión y conservación de libros, registros, documentos y relaciones de trabajadores, así como de los boletines estadísticos.
2. Incumplir las obligaciones formales establecidas sobre inscripción, registro y conservación de documentos y certificados, en materia de reconocimientos médicos obligatorios.
3. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo cuando éstos tengan carácter leve.
4. No informar a los empresarios asociados, trabajadores y órganos de representación del personal, y a las personas que acrediten un interés personal y directo, acerca de los datos a ellos referentes que obren en la entidad.

Artículo 28. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. No llevar al día y en la forma establecida los libros obligatorios, así como los libros oficiales de contabilidad o sistema contable autorizado, de conformidad con el plan general de contabilidad y normas presupuestarias de la Seguridad Social.
2. Aceptar la asociación de empresas no incluidas en el ámbito territorial o funcional de la entidad sin estar autorizadas; no aceptar toda proposición de asociación que formulen las empresas comprendidas en su ámbito de actuación; concertar convenios de asociación de duración superior a un año; y no proteger a la totalidad de los trabajadores de una empresa asociada correspondientes a centros de trabajo situados en la misma provincia, y no atender a las solicitudes de cobertura de la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos con los que tengan formalizada la cobertura por contingencias profesionales.
3. No observar las normas relativas a la denominación y su utilización, y a la constitución y funcionamiento de sus órganos de gobierno y de participación.
4. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando tengan carácter grave, muy grave o produzcan la muerte del trabajador.
5. No cumplir la normativa establecida respecto de constitución y cuantía en materia de fianza, gastos de administración, reservas obligatorias, así como la falta de remisión dentro de plazo al organismo competente del balance anual, memoria y cuenta de resultados, y presupuesto de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados.
6. No facilitar al organismo competente y, en todo caso, a los Servicios comunes y Entidades gestoras, cuantos datos soliciten en materia de colaboración, ni coordinar la actuación de la entidad con dichos organismos y con las Administraciones competentes en materia de gestión de servicios sociales u otras materias en las que colaboren las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como la negativa a expedir a los empresarios asociados los certificados del cese de la asociación.
7. Dar publicidad o difundir públicamente informaciones y datos referentes a su actuación, sin la previa autorización del órgano superior de vigilancia y tutela, cuando la misma se requiera.
8. No solicitar en tiempo y forma establecidos las autorizaciones preceptivas en materia de inversiones, contratación con terceros, revalorización de activos y actualización de balances, y cualesquiera otras en materia económico financiera en que así lo exijan las disposiciones en vigor.
9. No cumplir con la normativa relativa al reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación derivada de la gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
10. Incumplir la normativa de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos respecto a la gestión del desarrollo de convocatorias y acciones específicas de

formación, orientación profesional, información, motivación, reconversión o inserción profesional del trabajador autónomo que se determinen.

11. La declaración o denegación de la fuerza mayor como situación legal del cese de actividad de los trabajadores autónomos sin tener en consideración la documentación aportada por el solicitante.

Artículo 29. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. Llevar a cabo operaciones distintas a aquellas a las que deben limitar su actividad o insertar en los convenios de asociación condiciones que se opongan a las normas de la Seguridad Social y de las que regulan la colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. No contribuir en la medida que proceda al sostenimiento económico de los Servicios comunes de la Seguridad Social y no cumplir las obligaciones que procedan en materia de reaseguro o del sistema establecido de compensación de resultados.

3. Aplicar epígrafes de la tarifa de primas o, en su caso, las adicionales que procedan, distintas de las que sean perceptivamente obligatorias, según las actividades y trabajos de cada empresa, así como promover u obtener el ingreso de cantidades equivalentes o sustitutorias de las cuotas de la Seguridad Social por procedimientos diferentes a los reglamentarios.

4. Concertar, utilizar o establecer servicios sanitarios, de prevención de accidentes, de recuperación o de rehabilitación propios o de terceros, sin la previa autorización del organismo competente.

5. Exigir a las empresas asociadas, al convenir la asociación, el ingreso de cantidades superiores al importe anticipado de un trimestre de las correspondientes cuotas en concepto de garantía, o bien exigir dicho ingreso más de una vez.

6. Ejercer la colaboración en la gestión con ánimo de lucro ; no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la entidad ; distribuir beneficios económicos entre los asociados, con independencia de su naturaleza ; afectar los excedentes anuales a fines distintos de los reglamentarios ; continuar en el ejercicio de la colaboración cuando concurran causas de disolución obligatoria sin comunicarlo al órgano competente ; y no diferenciar las actividades desarrolladas como servicios de prevención, o no imputar a las mismas los costes derivados de tales actividades.

7. Incumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones establecido en el artículo 75 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

8. El falseamiento de la declaración de fuerza mayor para que los trabajadores autónomos obtengan o disfruten fraudulentamente la prestación por cese de actividad, así como la connivencia con los trabajadores autónomos para la obtención de prestaciones indebidas, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de la prestación por cese de actividad.

9. Falta de diligencia suficiente en la supervisión de la gestión de la prestación, de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Sección 4.ª Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión

Artículo 30. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. No llevar en orden y al día la documentación reglamentariamente exigida.

2. No dar cuenta, semestralmente, al comité de empresa de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.

Artículo 31. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. No mantener las instalaciones sanitarias propias en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia.

2. No coordinar la prestación de asistencia sanitaria con los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

3. Prestar la asistencia sanitaria con personal ajeno a los servicios de la Seguridad Social, salvo autorización al efecto.

4. Conceder prestaciones en tiempo, cuantía o forma distintos a los reglamentariamente establecidos.

5. No ingresar las aportaciones establecidas para el sostenimiento de los Servicios comunes.

6. No llevar en su contabilidad una cuenta específica que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.

Artículo 32. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer las funciones propias del objeto de la colaboración sin previa autorización.

2. Continuar en el ejercicio de la colaboración después de la pérdida de los requisitos mínimos exigibles.

3. Destinar los excedentes de la colaboración a fines distintos de la mejora de las prestaciones.

4. No aplicar a los fines exclusivos de la colaboración, incluyendo en ella la mejora de las prestaciones, las cantidades deducidas de la cuota reglamentaria.

Sección 5.ª Infracciones de las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Artículo 32 bis. *Infracción grave.*

No poner a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social la relación telemática de los profesionales colegiados integrados en las mismas a la que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en el plazo y con el contenido establecido en dicha disposición.

CAPÍTULO IV

Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

Sección 1.ª Infracciones en materia de movimientos migratorios

Artículo 33. *Concepto.*

Son infracciones en materia de movimientos migratorios laborales las acciones u omisiones de los sujetos a quienes se refiere el artículo 2.4 tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

Artículo 34. *Infracciones leves.*

Constituye infracción leve la modificación de las condiciones de la oferta de trabajo para desplazarse al exterior, si no causa perjuicio grave para el trabajador.

Artículo 35. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. La modificación de las condiciones de la oferta de trabajo para desplazarse al exterior, si causa perjuicio grave para el trabajador.

2. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato de trabajo para desplazarse al exterior.

3. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.

4. La contratación de marinos españoles por cuenta de empresas armadoras extranjeras realizada por personas o entidades no autorizadas por la autoridad laboral para realizar ese cometido.

Artículo 36. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento.

2. La simulación o engaño en la contratación de los trabajadores que se desplazan al exterior.

3. El abandono de trabajadores desplazados por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados.

4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su contratación.

5. La obtención fraudulenta de ayudas a los movimientos migratorios, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.

Sección 2.ª Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros

Artículo 37. *Infracciones.*

Serán consideradas conductas constitutivas de infracción muy grave las de:

1. Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado.

2. Los extranjeros que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado.

3. Las de las personas físicas o jurídicas que promuevan, medien o amparen el trabajo de los extranjeros en España sin el preceptivo permiso de trabajo.

CAPÍTULO V

Infracciones en materia de sociedades cooperativas

Artículo 38. *Infracciones en materia de cooperativas.*

Se sujetan a las prescripciones de este artículo, las infracciones de las sociedades cooperativas, cuando la legislación autonómica se remita al respecto a la legislación del Estado, cuando no se haya producido la referida legislación autonómica o cuando aquéllas desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

1. Son infracciones leves: El incumplimiento de las obligaciones o la vulneración de las prohibiciones impuestas por la Ley de Cooperativas, que no supongan un conflicto entre partes, no interrumpan la actividad social y no puedan ser calificadas de graves o muy graves.

2. Son infracciones graves:

a) No convocar la Asamblea General ordinaria en tiempo y forma.

b) Incumplir la obligación de inscribir los actos que han de acceder obligatoriamente al Registro.

c) No efectuar las dotaciones, en los términos legalmente establecidos, a los fondos obligatorios o destinarlos a finalidades distintas a las previstas.

d) La falta de auditoría de cuentas, cuanto ésta resulte obligatoria, legal o estatutariamente.

e) Incumplir, en su caso, la obligación de depositar las cuentas anuales.

f) La transgresión generalizada de los derechos de los socios.

3. Son infracciones muy graves:

a) La paralización de la actividad cooperativizada, o la inactividad de los órganos sociales durante dos años.

b) La transgresión de las disposiciones imperativas o prohibitivas de la Ley de Cooperativas, cuando se compruebe connivencia para lucrarse o para obtener ficticiamente subvenciones o bonificaciones fiscales.

CAPÍTULO VI

Responsabilidades y sanciones

Sección 1.ª Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados

Artículo 39. *Criterios de graduación de las sanciones.*

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de infracciones tipificadas en los artículos 22.3 y 23.1.b), la sanción se impondrá en grado mínimo cuando la cuantía no ingresada, incluyendo recargos e intereses, no supere los 10.000 euros, en su grado medio cuando dicha cuantía esté comprendida entre 10.001 y 25.000 euros, y en su grado máximo cuando sea superior a los 25.000 euros.

En todo caso, se impondrá la sanción en su grado máximo, cualquiera que fuera la cantidad no ingresada, cuando el sujeto responsable hubiera cotizado en cuantía inferior a la debida mediante la ocultación o falsedad de las declaraciones o datos que tenga obligación de facilitar a la Seguridad Social.

No obstante lo previsto en el artículo 41 de esta ley, en el supuesto de la infracción tipificada en el artículo 15.3, la sanción se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, el sujeto responsable ya hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

Artículo 40. *Cuantía de las sanciones.*

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

d) Las infracciones señaladas en los artículos 22.3, 23.1.b) y 23.1.k) se sancionarán:

1.º La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por ciento.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

3.º La infracción muy grave del artículo 23.1.k) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

e) Las infracciones señaladas en los artículos 22.2, 22.7 a), 22.16 y 23.1.a) se sancionarán:

1.º La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este apartado, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 que procedan, se incrementará en:

Un 20 por ciento en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 30 por ciento en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 40 por ciento en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 50 por ciento en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

f) Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:

1.º Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 450 a 905 euros.
b) Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
c) Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.

Artículo 41. *Reincidencia.*

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta ; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 19 bis.2 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Sección 2.ª Normas específicas

Subsección 1.ª Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *Responsabilidad empresarial.*

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/ 1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad

profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

4. Los sujetos a que se refiere el artículo 22.4 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional responderán solidariamente con la empresa transportista de las infracciones previstas en el artículo 10 en lo que se refiere a la obligación de comunicar el desplazamiento en la forma prevista por el artículo 22.1 de dicha Ley.»

5. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Subsección 2.ª Responsabilidades en materia de Seguridad Social

Artículo 43. *Responsabilidades empresariales.*

1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. En el caso de la infracción prevista en el artículo 23.1.c), la empresa responderá directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concurra dolo o culpa de esta.

Artículo 44. *Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.*

(Derogado)

Artículo 45. *Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión.*

Con independencia de las sanciones que correspondan de acuerdo con el artículo 40.1, y siempre que las circunstancias del caso lo requieran, en beneficio de la corrección de deficiencias observadas en la propuesta elevada al órgano directivo responsable de la vigilancia, dirección y tutela de la Seguridad Social, se podrán aplicar, además, las siguientes sanciones:

1. Suspensión temporal de la autorización para colaborar por plazo de hasta cinco años.

2. Retirada definitiva de la autorización para colaborar con la pérdida de la condición de Entidad colaboradora.

Subsección 3.ª Sanciones accesorias a los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, subvenciones y ayudas para la formación profesional para el empleo y protección por desempleo.

Artículo 46. *Sanciones accesorias.*

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves

previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

2. Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en las letras a) y b) del apartado anterior, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b) podrá ser de un año.

En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2, el plazo de exclusión podrá ampliarse a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar simultáneamente a más de un trabajador.

2 bis. Cuando la sanción grave del artículo 15.5 se imponga en su grado máximo, podrá añadirse como sanción accesoria, a juicio del organismo competente, la suspensión de la actividad como agencia de colocación por un período de entre seis meses y un año. Asimismo, cuando las sanciones muy graves de las letras a) y c), así como d) y e) del artículo 16.1, en el caso de ser cometidas por agencias de colocación, se impongan en su grado máximo, podrán añadirse como sanciones accesorias la suspensión de la actividad como agencia de colocación por un período de entre uno y tres años, así como la imposibilidad de desempeñar la misma durante un período de cinco años.

3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley.

Subsección 3ª bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. *Responsabilidades empresariales específicas.*

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley.

Subsección 4.ª Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social

Artículo 47. *Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios.*

1. En el caso de los solicitantes y beneficiarios de pensiones o prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo y la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, las infracciones se sancionarán:

a) Las leves, con pérdida de la pensión o prestación durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1.ª infracción. Pérdida de un mes de prestaciones.
2.ª infracción. Pérdida de tres meses de prestaciones.
3.ª infracción. Pérdida de seis meses de prestaciones.
4.ª infracción. Extinción de prestaciones.

En el caso de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, la infracción leve del artículo 24.3 se sancionará conforme a la siguiente escala:

1.ª infracción. Pérdida de 15 días de prestación.
2.ª infracción. Pérdida de 1 mes y 15 días de prestación.
3.ª infracción. Pérdida de 3 meses de prestación.
4.ª infracción. Extinción de la prestación.

Se aplicarán estas escalas a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción leve y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

b) Las graves tipificadas en el artículo 25 con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses, salvo las de su número 2 en las prestaciones por incapacidad temporal, en las que la sanción será de extinción de la prestación.

En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial las infracciones graves tipificadas en el artículo 25.3 y 4 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1.ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
2.ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
3.ª Infracción. Extinción de prestaciones.

En el caso de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, la infracción grave tipificada en el artículo 25.4 b) se sancionará conforme a la siguiente escala:

1.ª Infracción. Pérdida de 1 mes y 15 días de prestación.
2.ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestación.
3.ª Infracción. Extinción de la prestación.

Se aplicarán estas escalas a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta ley, con independencia del tipo de infracción.

c) Las muy graves, con pérdida de la pensión o prestaciones durante un período de seis meses, y en el caso de las prestaciones o subsidios por desempleo o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, con la extinción.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en formación profesional para el empleo.

d) No obstante las sanciones anteriores, en el supuesto de que la trasgresión de las obligaciones afecte al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, podrá la entidad gestora suspender cautelarmente la misma hasta que la resolución administrativa sea definitiva.

e) A estos efectos tendrán la consideración de beneficiarios de prestaciones por desempleo los trabajadores desempleados durante el plazo de quince días hábiles de solicitud de las prórrogas del subsidio por desempleo establecida en el artículo 276.2 de la Ley General de la Seguridad Social, así como durante la suspensión cautelar o definitiva de la prestación o subsidio por desempleo como consecuencia de un procedimiento sancionador o de lo establecido en el artículo 271.1.h) de dicha Ley.

2. En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena, y demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, las infracciones se sancionarán:

a) En el caso de personas demandantes de servicios de empleo, no solicitantes ni beneficiarias de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en el artículo 17 se sancionarán con la suspensión de los derechos que les reconoce el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, durante uno, tres y seis meses respectivamente.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, estos demandantes, cuando trabajen y queden en situación de desempleo, podrán bien inscribirse nuevamente en el Servicio Público de Empleo y, en ese caso, solicitar las prestaciones y subsidios por desempleo, o bien solicitar la prestación por cese de actividad, si reúnen los requisitos exigidos para ello.

b) En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena que cometan las infracciones tipificadas en el artículo 17.3, se les excluirá del derecho a percibir ayudas de fomento de

empleo y a participar en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua durante seis meses.

3. Las sanciones a que se refiere este artículo se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 y 5 de esta ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.

CAPÍTULO VII

Disposiciones comunes

Artículo 48. *Atribución de competencias sancionadoras.*

1. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponderá al órgano competente, según lo que reglamentariamente se disponga.

2. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

3. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.

Téngase en cuenta que esta actualización establecida por la disposición final 1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Ref. BOE-A-2015-8168. no será aplicable hasta que no entren en vigor las disposiciones reglamentarias que desarrollen el apartado 1 y continuará siendo de aplicación la regulación en materia de atribución de competencias sancionadoras existente con anterioridad, según determina la disposición transitoria 2 de la citada ley.

Redacción anterior:

"1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 31.000 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; al titular del Ministerio competente en materia de Empleo y Seguridad Social hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Empleo y Seguridad Social, a partir de 125.001 euros.

2. En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros; por el Director General competente, hasta 123.000 euros; por el Ministro de Trabajo e Inmigración, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 819.780 euros.

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 7.600 euros, y por el Ministro de Trabajo e Inmigración, hasta 37.920 euros y la descalificación.

4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente, y la de las muy graves a la autoridad competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4 bis. La imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecte a la prestación por cese en la actividad, corresponderá, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según el órgano gestor a:

a) Si la gestión corresponde a un organismo público, la imposición de la sanción corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, según los casos.

b) Si la gestión corresponde a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, a la autoridad competente correspondiente a la provincia en que se haya procedido al reconocimiento de la protección.

5. **(Anulado)**

6. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

7. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

8. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.

9. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas."

Artículo 49. *Actuaciones de advertencia y recomendación.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador ; en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

Artículo 50. *Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.*

1. Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme se describe en los números siguientes.

2. Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en los apartados 3 y 4 de este artículo.

Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Son infracciones leves:

a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.

b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.

b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.

c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la transmisión electrónica de liquidaciones de cuotas o de datos de cotización.

5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.

6. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO VIII

Procedimiento sancionador

Artículo 51. *Normativa aplicable.*

1. Corresponde al Gobierno dictar el Reglamento de procedimiento especial para la imposición de sanciones del orden social.

2. El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la presente Ley y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 52. *Principios de tramitación.*

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

En el supuesto de empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, también podrá iniciarse de oficio el procedimiento sancionador mediante acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en virtud de actuaciones derivadas de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.

b) El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.

c) Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días,

siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, a que se refiere el artículo 48.4 de esta Ley, se iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

Artículo 53. *Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente.*

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán:

a) Los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.

En el caso de actas extendidas en el marco de actuaciones administrativas automatizadas, los hechos constitutivos de la infracción cometida».

b) La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.

c) La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

d) En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

2. Los hechos constatados por los referidos funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos en el apartado anterior, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos concretos a que se refiere la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

3. Las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y las actas de infracción en dicha materia, cuando se refieran a los mismos hechos, se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la correspondiente normativa.

4. En los documentos de inicio de expedientes sancionadores por las entidades gestoras o servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas, se comunicarán a los interesados los hechos u omisiones que se les imputen, la infracción presuntamente cometida, su calificación y la sanción propuesta, con expresión del plazo para que puedan formular alegaciones.

5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

Artículo 54. *Recursos.*

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

Disposición adicional primera. *Actualización del importe de las sanciones.*

La cuantía de las sanciones establecidas en el artículo 40 de la presente Ley podrá ser actualizada periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo.

Disposición adicional segunda. *Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.*

La disposición adicional tercera de la Ley 8/1988, de 7 de abril, en su redacción vigente, quedará derogada en cada territorio autonómico cuando se logre el respectivo acuerdo con cada Comunidad Autónoma a que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado dos de su disposición derogatoria.

Disposición adicional tercera. *Competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo.*

Lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 de esta ley se entiende sin perjuicio de las funciones en materia de empleo delimitadas por los reales decretos de traspasos a las comunidades autónomas de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en materia de trabajo, empleo y formación, así como de la coordinación entre los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La coordinación a la que se refiere el párrafo anterior se llevará a cabo en la Comisión de Coordinación y Seguimiento, de composición paritaria, contemplada en los reales decretos de traspasos a las comunidades autónomas de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en materia de trabajo, empleo y formación, y constituida para la coordinación de la gestión del empleo y la gestión de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de los convenios que a tal efecto pudieran suscribirse entre los órganos y entidades competentes del Estado y de las comunidades autónomas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley.

2. Quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

a) Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la presente Ley.

b) De la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Título IV, artículos 93 a 97.

c) De la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y del artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52.

d) De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el capítulo V, artículos 18 a 21.

e) De la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, el capítulo I del Título III, artículos 30 a 34.

f) De la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, los artículos 114 y 115.

g) De la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacionales, los artículos 10 a 13.

3. Las referencias contenidas en la normativa vigente a las disposiciones y preceptos que se derogan expresamente en el apartado anterior deberán entenderse efectuadas a la presente Ley y a los preceptos de ésta que regulan la misma materia.

Disposición final única. *Carácter de esta Ley.*

La presente Ley, así como sus normas reglamentarias de desarrollo, constituyen legislación dictada al amparo del artículo 149.1.2.ª, 7.ª, 17.ª y 18.ª de la Constitución Española.

§ 53

Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 132, de 3 de junio de 1998
Última modificación: 6 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-1998-12816

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su disposición adicional cuarta, determina los principios rectores del procedimiento sancionador por infracciones en el orden social y de liquidación de cuotas de la Seguridad Social. Su disposición final única autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de dicha Ley.

En cumplimiento de dichas previsiones, la presente disposición aborda la regulación de dicha materia, con carácter general para las Administraciones públicas competentes en la materia, por tratarse de procedimientos administrativos para la aplicación de una legislación substantiva estatal de aplicación general, en los términos de la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, antes citada. A tal respecto, ha de consignarse que esta disposición asume lo dispuesto por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, incorporando sus principios normativos fundamentales en orden a las garantías del administrado y a la eficacia de la acción administrativa, sin perjuicio de la especialidad de estos procedimientos, reconocida en su disposición adicional séptima.

De otro lado, la presente regulación ha de dar respuesta procedimental a los cambios que derivan de la nueva ordenación que establece la citada Ley 42/1997, y la Ley 66/1997, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, especialmente en lo que atañe a los procedimientos liquidatorios antes referidos, así como a las transformaciones orgánicas y funcionales introducidas por la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

El Reglamento que se aprueba tiene en cuenta la más reciente doctrina jurisprudencial, en particular la contenida en las sentencias 195/1996, de 28 de noviembre, y 124/1989, de 7 de julio, ambas del Tribunal Constitucional, y ha tomado en consideración la experiencia obtenida en la aplicación práctica de la normativa preexistente. Tras la necesaria regulación de aspectos referentes a la fase inspectora previa y anterior al inicio del procedimiento administrativo sancionador o liquidatorio, éste se regula, en base a su especialidad, mediante la aplicación de los principios de celeridad y de eficacia administrativas, al tiempo que se extreman las garantías de seguridad jurídica que merecen los ciudadanos. Asimismo, se incorporan normas derivadas de las innovaciones legislativas antes citadas, y se

prescinde de fórmulas procedimentales que la experiencia ha mostrado como perturbadoras en la realidad práctica.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 14 de mayo de 1998,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, común a las Administraciones públicas, que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Asunción de competencias.*

(Derogada)

Disposición transitoria única. *Expedientes en tramitación y atribución de competencias.*

1. Los expedientes iniciados antes de la vigencia del presente Real Decreto, entendiéndose por fecha de iniciación la de extensión del acta o del escrito de iniciación de la entidad gestora, se tramitarán y resolverán con arreglo a las disposiciones anteriores hasta ahora en vigor.

2. El régimen de recursos de los procedimientos a que se refiere el apartado anterior será el establecido en los artículos 23 y 33.3 del Reglamento que se aprueba por el presente Real Decreto y, subsidiariamente, en el capítulo II del Título VII de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y, con carácter supletorio, en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

Cuando se trate de recursos contra resoluciones sobre actas de infracción y de liquidación que se refieran a los mismos hechos, dictadas en primera instancia por la Dirección General competente por razón de la materia, el recurso ordinario se resolverá por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. Hasta tanto se dicten las normas de desarrollo organizativo de la Ley 42/1997, y se proceda a la provisión de las Jefaturas de la Unidades Especializadas de la Inspección en Seguridad Social, las funciones previstas para las mismas en el artículo 33.2 del Reglamento general adjunto serán ejercidas con el mismo carácter por el Jefe de la Unidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, por el correspondiente órgano inspector de la la Autoridad Central.

4. Las facultades de resolución del recurso ordinario derivado de expedientes originados por actas de liquidación a que se refiere el capítulo VI del Reglamento general que se aprueba, hasta tanto se desarrolle reglamentariamente la figura del Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se proceda a su cobertura, serán ejercidas por el Jefe de la Inspección Provincial en que radique la respectiva capitalidad autonómica, excepto las derivadas de acta formulada por la Unidad radicada en la autoridad central, y por las Inspecciones Provinciales radicadas en La Rioja, Ceuta y Melilla en que dichas facultades corresponderán a la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogados el Real Decreto 396/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para la extensión de actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo preceptuado en el presente Real Decreto.

Disposición final única. *Entrada en vigor y facultades normativas.*

1. El presente Real Decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones de aplicación y ejecución de este Real Decreto.

REGLAMENTO GENERAL SOBRE PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES DE ORDEN SOCIAL Y PARA LOS EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto, forma de iniciación y tramitación de los procedimientos.*

1. Se regirán por el presente Reglamento los procedimientos administrativos, comunes a las Administraciones públicas, para la imposición de sanciones por incumplimiento de normas en el orden social, así como para la extensión de actas de liquidación y demás documentos liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social y de otros conceptos de recaudación conjunta con las mismas, cualquiera que sea la Administración pública competente.

2. Ambos procedimientos, sancionador y liquidatorio, se iniciarán siempre de oficio por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, y en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de los supuestos a que se refiere el número siguiente.

3. El procedimiento de imposición de sanciones, leves y graves, a los solicitantes y beneficiarios de prestaciones a que se refiere la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, se iniciará por la entidad gestora, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VII de este Reglamento.

4. Los procedimientos administrativos regulados en este reglamento se tramitarán de manera electrónica, en los términos y con las excepciones establecidos en este reglamento, en sus normas de desarrollo y en las normas generales de aplicación supletoria.

5. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los órganos, organismos públicos o entidades de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas que intervienen en los procedimientos regulados en este reglamento podrán utilizar o desarrollar plataformas o aplicaciones informáticas dirigidas a facilitar al interesado la comprensión del procedimiento y la realización de los trámites que lo integran.

Conforme a lo previsto en el artículo 65.2 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, la adhesión por parte de una Administración a una plataforma o aplicación informática creada por otra, no supondrá un cambio de la titularidad sobre las actuaciones administrativas realizadas en el procedimiento administrativo de que se trate, que corresponderá a la Administración competente para su tramitación.

Artículo 2. *Necesidad de expediente previo.*

1. Para la imposición de sanciones por infracciones administrativas en el orden social será obligatoria la previa tramitación del oportuno expediente, en la que habrán de respetarse las garantías y observarse los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

2. Las liquidaciones de cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de ingreso conjunto con éstas que practique la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se regirán por lo establecido en el capítulo VI del presente Reglamento, de acuerdo con el carácter de los diferentes documentos liquidatorios.

Artículo 3. *Sujetos responsables.*

1. Son sujetos responsables del incumplimiento o infracción de las normas del orden social quienes puedan resultar imputados a tenor de lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en cualesquiera otras leyes del orden social. Quedarán sometidos al procedimiento sancionador los sujetos referidos por razón de las acciones u omisiones en que incurran tipificadas como infracción en las disposiciones del orden social.

2. En materia de deudas por cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos asimilados, son sujetos responsables los que resulten obligados a la cotización e ingreso de cuotas en aplicación de lo establecido en la correspondiente normativa específica reguladora de la materia.

3. La responsabilidad por infracciones administrativas en el orden social se extingue por fallecimiento de la persona física responsable, procediendo al archivo de las actuaciones sancionadoras, y sin perjuicio de la responsabilidad económica por deudas a la Seguridad Social.

4. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Reglamento la corrección de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Administraciones públicas, que se sujetará al procedimiento y régimen previsto en el artículo 45 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su normativa de desarrollo.

Artículo 4. *Atribución de competencias sancionadoras.*

1. En el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de aquella, las infracciones serán sancionadas por los órganos a los que normativamente se haya atribuido la competencia sancionadora. El procedimiento sancionador se iniciará a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien, cuando se trate de infracciones leves y graves de solicitantes o beneficiarios de prestaciones, como resultado de los datos o antecedentes obrantes en la entidad u órgano gestor de la prestación.

En el ámbito provincial, la competencia para sancionar corresponderá a los siguientes órganos:

a) En el caso de las infracciones en materia de Seguridad Social reguladas en la sección 1.ª del capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, cuyas actas no concurran con actas de liquidación, la imposición de sanción corresponderá a:

1.º La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de las infracciones leves señaladas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 21, las graves previstas en los apartados 1, 2, 3, 5, 7, 9 en el supuesto de reducciones de cuotas de la Seguridad Social, 10 y 12 del artículo 22, y las muy graves previstas en las letras b), d), f) y k) del artículo 23.1.

2.º La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los supuestos calificados como infracción leve en los apartados 4 y 6 del artículo 21, como infracción grave en los apartados 4, 6, 8 y 14 del artículo 22, y como infracción muy grave en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1.

Corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando la sanción afecte a prestaciones cuya gestión tenga atribuida, en los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 21, en los apartados 4, 6, 8, 13 y 14 del artículo 22 y en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1

Asimismo, corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Instituto Social de la Marina en los supuestos señalados en los dos párrafos anteriores, cuando la sanción afecte a prestaciones cuya gestión tenga atribuida.

3.º La Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, en el supuesto previsto como infracción grave en el artículo 22.9 cuando se trate de bonificaciones y como infracción muy grave en la letra h) del artículo 23.1.

b) Cuando se practiquen actas de infracción y actas de liquidación de cuotas por los mismos hechos, el órgano competente para sancionar será la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) En aquellos casos en que normativamente no se haya atribuido la competencia para resolver a otros órganos, la imposición de sanciones en el orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponderá a los Jefes de las Inspecciones Provinciales dependientes orgánicamente de la misma.

2. El ejercicio de la potestad sancionadora de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de legislación laboral y de la Seguridad Social, se ejercerá por los órganos que determine cada Comunidad Autónoma, y con los límites de distribución que cada una de éstas establezca.

3. Será Administración competente para resolver el expediente sancionador iniciado por un acta de infracción por obstrucción, la que lo fuera por razón de la materia objeto de la actuación concreta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de distribución de competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

Cuando la materia sea competencia de la Administración General del Estado, si por razón de su cuantía correspondiera resolver a la autoridad competente a nivel provincial, la asumirá el Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adscrito a dicha Administración. Si la competencia para resolver un acta de infracción por obstrucción corresponde, por razón de la cuantía, a una Dirección General, la asumirá la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la que corresponderá también resolver los recursos de alzada presentados respecto de las resoluciones dictadas por los Jefes de Inspección Provincial en el ámbito de la Administración General del Estado.

4. El órgano competente para resolver el expediente sancionador lo será para acordar las sanciones accesorias que correspondan a tenor de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, salvo que se disponga lo contrario.

5. La competencia para resolver se determinará de acuerdo con la cuantía de la sanción propuesta en el acta de infracción. En los supuestos de acumulación de infracciones previstos en el artículo 16 de este Reglamento, será órgano sancionador competente de la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, a tenor de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

6. La autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá dirigirse al órgano que en sus resoluciones se desvíe reiteradamente de los criterios interpretativos técnicos a que se refieren los artículos 18.3.7 y 18.3.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, poniéndole de manifiesto lo que proceda.

Artículo 5. *Concurrencia de sanciones con el orden jurisdiccional penal.*

1. Cuando el funcionario actuante considere que los hechos que han dado lugar al inicio del procedimiento administrativo sancionador pudieran ser constitutivos de ilícito penal, remitirá al Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informe con expresión de los hechos y circunstancias y de los sujetos que pudieran resultar afectados.

Si el Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estimase la concurrencia de ilícito penal, lo comunicará al órgano competente para resolver, quien acordará, en su caso, la remisión del expediente al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento administrativo sancionador a que se refiere el Capítulo III por los mismos hechos, hasta que el Ministerio Fiscal, en su caso, resuelva no interponer acción o le sea notificada la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento que dicte la autoridad judicial.

Con la remisión del expediente administrativo sancionador, se solicitará de la autoridad judicial, la notificación de la resolución que ponga fin al procedimiento, que se efectuará en

los términos previstos en el artículo 270 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

También se suspenderá el procedimiento administrativo cuando, no mediando dicha comunicación, se venga en conocimiento de la existencia de actuaciones penales por los mismos hechos y fundamento en relación al mismo presunto responsable.

2. La comunicación del apartado anterior no afectará al inmediato cumplimiento de la paralización de trabajos a que se refiere el artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la eficacia de los requerimientos formulados, cuyo incumplimiento se comunicará a través del órgano correspondiente al Juzgado competente, por si fuese constitutivo de ilícito penal, ni tampoco afectará a la exigencia de deudas que se apreciasen con el Sistema de Seguridad Social.

3. La condena por delito en sentencia firme excluirá la imposición de sanción administrativa por los mismos hechos que hayan sido considerados probados siempre que concurra, además, identidad de sujeto y fundamento, sin perjuicio de la liquidación de cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, y de la exigencia de reintegro de las ayudas, bonificaciones o de las prestaciones sociales indebidamente percibidas, si procediese.

Artículo 6. *Iniciación del procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social.*

1. De conformidad con lo establecido en la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán proponer al Jefe de la Inspección Provincial o al Jefe de la respectiva Unidad especializada la formulación de demandas de oficio ante los Juzgados de lo Social en la forma prevista por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril. Si se formulase demanda, se dará cuenta al órgano competente para resolver, y se producirá la suspensión del expediente administrativo sancionador y, cuando exista, del procedimiento liquidatorio, con notificación a los interesados y al proponente, hasta tanto se dicte sentencia firme.

Los procedimientos de oficio iniciados mediante certificaciones de las resoluciones firmes derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecie perjuicios económicos para los trabajadores afectados, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 a) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, no impedirán la ejecución de las resoluciones administrativas sancionadoras que hayan adquirido firmeza.

2. Una vez comunicada la sentencia firme, se continuará la tramitación del expediente administrativo sancionador o liquidatorio, dictándose la correspondiente resolución, que respetará el pronunciamiento del orden jurisdiccional social sobre el fondo del asunto.

Artículo 7. *Prescripción y cosa resuelta.*

1. Las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de Seguridad Social en que el plazo de prescripción es de cuatro años, y en materia de prevención de riesgos laborales en que prescribirán al año las infracciones leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, de acuerdo con su legislación específica.

2. Los plazos de prescripción para la imposición de sanciones en el orden social se interrumpen por cualquiera de las causas admitidas en Derecho, por acta de infracción debidamente notificada, requerimiento u orden de paralización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En las deudas por cuotas a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La prescripción también se interrumpirá por la iniciación del procedimiento de oficio señalado en el artículo 6 del presente Reglamento y, en todo caso, por el inicio de actuación administrativa con conocimiento formal del sujeto pasivo conducente a la comprobación de la infracción o de la deuda, por cualquier actuación del sujeto responsable que implique reconocimiento de los hechos constitutivos de la infracción o de la deuda, o por la interposición de reclamación o recurso de cualquier clase por parte de los afectados o sus representantes.

La comunicación trasladando el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, cuando las infracciones pudieran ser constitutivas de delito, interrumpe la

prescripción hasta que se notifique a la Administración competente la firmeza de la resolución judicial que recaiga, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique su decisión de no ejercitar la acción penal.

3. Las sanciones impuestas prescribirán a los cinco años, a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

4. No podrán sancionarse los mismos hechos que hayan sido objeto de anterior resolución administrativa sancionadora, cuando concurra identidad de sujeto, de hechos y de fundamentos, salvo que así lo disponga expresamente dicha resolución y persista el infractor de forma continuada en los hechos sancionados.

5. La caducidad declarada de un expediente administrativo sancionador o liquidatorio, no impide la iniciación de otro nuevo con identidad de sujeto, hechos y fundamentos, cuando la infracción denunciada o la deuda imputada no hayan prescrito, se realicen nuevas actuaciones inspectoras y se practique nueva acta de infracción o de liquidación.

CAPÍTULO II

Actividades previas al procedimiento sancionador

Sección 1.ª Iniciación de la actividad inspectora

Artículo 8. *Objeto de la actividad inspectora previa.*

1. Se entiende por actividad inspectora previa al procedimiento sancionador, a los efectos del presente Reglamento, el conjunto de actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social destinadas a comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenidas en el orden social.

2. Tales actuaciones comprobatorias no se dilatarán por espacio de más de nueve meses salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección o a las personas dependientes del mismo. No obstante, podrá ampliarse por otro periodo que no excederá de nueve meses, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad. Se entiende que se produce atendiendo al volumen de operaciones del sujeto obligado, por la dispersión geográfica de sus actividades, y en aquellos otros supuestos que indique una norma reglamentaria.

b) Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades o de las personas que las desempeñen.

c) Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.

Asimismo, no se podrán interrumpir por más de cinco meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes.

Para el cómputo de los plazos señalados en este artículo, en ningún caso se considerará incluido el tiempo transcurrido durante el plazo concedido al sujeto obligado en los supuestos de formularse requerimientos de subsanación de incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

Si se incumplen los plazos a que se refieren los párrafos anteriores, no se interrumpirá el cómputo de la prescripción y decaerá la posibilidad de extender acta de infracción o de liquidación, como consecuencia de tales actuaciones previas, sin perjuicio de la eventual responsabilidad en la que pudieran haber incurrido los funcionarios actuantes.

Ello no obstante, en los supuestos anteriormente citados, y siempre que no lo impida la prescripción, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá promover nuevas actuaciones de comprobación referentes a los mismos hechos y extender, en su caso, las actas correspondientes. Las comprobaciones efectuadas en las actuaciones inspectoras previas caducadas, tendrán el carácter de antecedente para las sucesivas, haciendo constar formalmente tal incidencia.

Artículo 9. *Formas de iniciación.*

1. La actividad previa de comprobación podrá iniciarse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de cualquiera de las siguientes formas:

a) Por orden superior de la autoridad competente, tanto de la Administración General del Estado como Autonómica, a través del titular de la Dirección de la Dirección Especial, Dirección Territorial, Jefatura de Inspección Provincial o, en su caso, Unidad especializada.

b) Por orden de servicio del titular de la Dirección Especial, de la Dirección Territorial, de las Jefaturas de la Inspección Provincial, de sus Unidades especializadas, o del Inspector encargado del equipo, en aplicación de los planes, programas y directrices sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) Por petición de cualquier órgano jurisdiccional cuando determine su objeto, amplitud y finalidad.

d) Por petición concreta de los organismos de la Seguridad Social, que colaborarán con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme dispone el artículo siguiente, o a solicitud de otra Administración pública.

e) Por propia iniciativa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social teniendo en cuenta criterios de eficacia y oportunidad según lo determinado en las disposiciones vigentes.

f) Por denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción en el orden social.

2. El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes.

No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación. En los dos últimos casos se requerirá al denunciante para que las complete subsanando los defectos en el plazo de quince días. En todo caso la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá hacer uso de toda la información disponible para la programación de sus actuaciones.

Tampoco se dará curso a aquellas denuncias en las que su objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni a las que manifiestamente carezcan de fundamento.

3. El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación.

El denunciante tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto, únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora. Asimismo, los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto, de conformidad con lo establecido en artículo 20.4, párrafo tercero, de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En el mismo supuesto, se reconoce expresamente la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación.

4. No obstante lo establecido en el párrafo tercero del apartado 2, en el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1.

El inicio de actuaciones con conocimiento formal del sujeto responsable interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo 24 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Una vez que sea firme la sentencia y sea esta comunicada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se iniciará la tramitación del expediente liquidatorio y, en su caso, sancionador, o bien se archivarán las actuaciones.

5. Las actuaciones previas de los Subinspectores Laborales se efectuarán, en todo caso, en ejecución de las órdenes de servicio recibidas.

6. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá abrir un período de información previa con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar la actuación inspectora.

7. Cuando la actuación inspectora se inicie según lo determinado en los párrafos a), c) y d) del apartado 1 de este artículo, se informará por escrito de su resultado.

Artículo 10. *Colaboración y coordinación de órganos y autoridades administrativas.*

1. Las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la forma dispuesta en los artículos 9.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y 79 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. A tal objeto, cederán o facilitarán a dicha Inspección, cuando les sea solicitado por el cauce orgánico que señale su autoridad central, la información, antecedentes y datos con relevancia para el buen fin de la acción inspectora, incluso los de carácter personal objeto de tratamiento automatizado sin necesidad de consentimiento del interesado.

Del mismo modo, las entidades gestoras y servicios comunes y el Servicio Público de Empleo Estatal, podrán recabar la actuación inspectora y encomendar a la Inspección las comprobaciones que resulten necesarias para su gestión cuando correspondan al ámbito de la acción inspectora. Podrán establecerse programas de coordinación y se intensificará la conexión mutua.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo colaborará con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la forma determinada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y le facilitará periódicamente los datos y estudios sobre evolución de la siniestralidad laboral.

3. Los servicios técnicos de prevención de riesgos laborales dependientes de las Administraciones públicas comunicarán, por conducto de la autoridad competente, a la Inspección, las irregularidades que observen cuando ofrezcan especial peligrosidad o sean reiteradas, y le prestarán la colaboración técnica y pericial referida en los artículos 9.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 2.3 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según los programas de inspección que se establezcan o cuando lo exija la comprobación inspectora.

4. La Administración tributaria cederá sus datos y antecedentes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 113 de la Ley General Tributaria, incluso estableciendo las conexiones que convengan a tal fin. Mediante programas de coordinación e información, se establecerá la colaboración general y territorial entre las Inspecciones Tributaria y de Trabajo y Seguridad Social. La Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acordarán las normas para la aplicación de dicha colaboración; asimismo, y por acuerdo, podrá establecerse la colaboración entre la citada Inspección y las Administraciones tributarias forales y autonómicas.

5. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes estarán obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el normal ejercicio de sus funciones. Cuando sea presumible la obstrucción, esta colaboración podrá recabarse con anterioridad, a través de los mandos designados al efecto por la autoridad competente, sin perjuicio de que en situaciones de necesidad se recabe directamente al centro o puesto de seguridad más próximo. En todos los supuestos la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se ajustará a lo dispuesto en su legislación específica.

6. Las obligaciones de auxilio y colaboración establecidas en los apartados anteriores sólo tendrán las limitaciones legalmente establecidas referentes a la intimidad de la persona, al secreto de la correspondencia, del protocolo notarial, o de las informaciones suministradas a las Administraciones públicas con finalidad exclusivamente estadística.

Sección 2.ª Consecuencias de la actividad inspectora previa al procedimiento sancionador

Artículo 11. *Medidas a adoptar por el personal inspector.*

1. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante, una vez finalizadas las actuaciones inspectoras previas y valorados sus resultados, podrá adoptar las medidas establecidas por el artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

2. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o el Subinspector de Seguridad y Salud Laboral, en su caso, comprobase infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, mediante escrito o diligencia de actuación, en los términos del artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y del artículo 21.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Su incumplimiento persistiendo los hechos infractores dará lugar a la práctica de la correspondiente acta de infracción por tales hechos, si no la hubiere practicado inicialmente.

3. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social o el Subinspector de Seguridad y Salud Laboral, en su caso, podrá ordenar la inmediata paralización de los trabajos o tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores. En tal supuesto, lo comunicará a la empresa por escrito mediante notificación formal o diligencia de actuación, señalando el alcance y causa de la medida y dando cuenta inmediata de la misma a la autoridad laboral competente.

En caso de que la orden de paralización provenga de un Subinspector de Seguridad y Salud Laboral, este, después de proceder conforme a lo previsto en el párrafo anterior, lo comunicará de inmediato al Jefe de Unidad Especializada o al Jefe de Equipo al que esté adscrito.

La empresa responsable lo pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal y hará efectiva la paralización ordenada. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de la paralización, podrá impugnarla en el plazo de tres días hábiles ante la autoridad laboral competente, que resolverá en el plazo máximo de veinticuatro horas. Frente a su resolución podrá interponerse el recurso de alzada de conformidad con lo previsto en el artículo 23, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.

4. La paralización o suspensión de los trabajos se levantará por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o por el Subinspector de Seguridad y Salud Laboral que la hubiera decretado, o por el empresario cuando concurran las circunstancias y en la forma establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. El incumplimiento en esta materia de las decisiones de la Inspección o de la autoridad laboral producirá las responsabilidades previstas en la normativa aplicable.

5. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social o el Subinspector Laboral actuante podrá advertir o requerir, en vez de iniciar el procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y no se deriven perjuicios directos a los trabajadores, o a sus representantes. Tal advertencia o requerimiento se comunicará al sujeto responsable por escrito o mediante la diligencia de actuación, señalando las irregularidades o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación bajo el correspondiente apercibimiento.

6. Los Subinspectores Laborales podrán proceder en cualquiera de las formas a que se refiere el artículo 27 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en las actuaciones que realicen en el ámbito de sus competencias.

7. Cuando los Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral, como consecuencia de comprobaciones efectuadas en el ejercicio de sus funciones, tengan conocimiento de posibles irregularidades en materia de inscripción de empresas, afiliación, altas o bajas de trabajadores, o encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen adecuado de la

Seguridad Social, lo comunicarán internamente, cumplimentando a tal efecto informe comprensivo de los hechos y circunstancias concurrentes, que gozarán de la presunción de certeza prevista en el artículo 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Dicho informe será remitido al Jefe de Equipo o, en su caso, al Inspector de Trabajo y Seguridad Social al que estén adscritos, a efectos de que por este, previa valoración jurídica de la situación y sin perjuicio de las actuaciones complementarias que considere oportuno llevar a cabo, se promueva, en su caso, el correspondiente procedimiento sancionador, liquidatorio o procedimiento de oficio a que se refiere el artículo 22.7 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

Asimismo, cuando los Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio de las funciones específicas que tienen encomendadas comprueben la existencia de infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales que pudieran haber sido la causa de la producción de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, lo comunicarán al Jefe de Equipo, o, al Inspector de Trabajo y Seguridad Social al que estén adscritos. El Jefe de Equipo o el Inspector que reciba la comunicación, a la vista de las circunstancias concurrentes en relación con el tipo de infracción, los daños producidos en la salud y las consecuencias de los mismos, determinará la procedencia de investigar el accidente de trabajo o enfermedad profesional, e instar el recargo al que se refiere el artículo 22. 9 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, si procediese.

También comunicarán al Jefe de Equipo, o, en su caso al Inspector de Trabajo y Seguridad Social al que estén adscritos si, a su juicio, se dan las circunstancias para que este proceda a proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con base al comportamiento de la empresa en materia de prevención de riesgos y salud laboral. El Jefe de Equipo o el Inspector que reciba la comunicación, previa valoración de dichas circunstancias, procederá, en su caso, a proponer el recargo o reducción correspondiente.

8. En los supuestos en que la actuación inspectora afecte a una empresa establecida en un Estado Miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplace temporalmente sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional y que los hechos comprobados pudieran ser sancionados por el Estado de establecimiento de la empresa, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o el Subinspector Laboral actuante a través del Jefe de Equipo, o, en su caso del Inspector de Trabajo y Seguridad Social al que esté adscrito, una vez concluidas las actividades comprobatorias, podrá proponer al Jefe de la Inspección Provincial, Director territorial o titular de la Dirección Especial, según el ámbito de la actuación, la comunicación de los hechos y el envío de la documentación a la autoridad competente del país de establecimiento para que inicie el procedimiento sancionador, solicitando la comunicación del resultado en el plazo máximo de veinticinco días hábiles. Todo ello sin perjuicio de adoptar otras medidas que se consideren pertinentes. En caso de que dicha autoridad no adoptara medidas sancionadoras, o transcurriera el plazo arriba citado sin que se hubiese recibido comunicación del resultado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá retomar el procedimiento sancionador.

Así mismo, los Jefes de la Inspección Provincial, Directores territoriales o Director de la Dirección Especial, en su caso, remitirán al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que se refiere el artículo 27 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, el resto de las solicitudes de colaboración e intercambio de información a las que se refiere el artículo 9 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, para que sean cursadas al país correspondiente.

Artículo 12. *Extensión de actas de infracción y de liquidación.*

1. La extensión de actas de infracción, cuando se constaten hechos constitutivos de infracción en el orden social, se realizará en los términos y condiciones establecidos en este artículo y en el capítulo III de este Reglamento.

Los titulares de la Dirección Especial, Direcciones Territoriales, Jefaturas de las Inspecciones Provinciales y de sus Unidades especializadas podrán devolver las actas incompletas o defectuosas o que contraríen los criterios técnicos e interpretativos comunes establecidos para el desarrollo de la función inspectora, para que se corrija el defecto, y en

cualquier momento podrán rectificar los errores materiales y de hecho y los aritméticos, de acuerdo con el artículo 109. 2 de la Ley 39/2015, de 31 de octubre.

2. Cuando como consecuencia del desarrollo de sus funciones se practicasen actas por los Subinspectores Laborales, serán supervisadas en cuanto a su corrección técnica por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social al que estén adscritos, que podrá devolverlas si se formulasen incompletas, defectuosas o en contradicción con los criterios técnicos e interpretativos referidos en el apartado 1, para que se corrijan las deficiencias observadas, sin perjuicio del visado, si procediera.

3. Las actas de infracción que, en su ámbito funcional de actuación, practiquen los Subinspectores Laborales serán visadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del que técnicamente dependan, cuando correspondan a infracciones graves y muy graves en materias cuya vigilancia les esté atribuida, y constará en el acta que se notifique al presunto responsable.

4. Las actas de liquidación que, en su ámbito funcional de actuación, practiquen los Subinspectores pertenecientes a la Escala de Empleo y Seguridad Social serán visadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del que técnicamente dependan en todos los supuestos contemplados en el artículo 34 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. No procederá el visado de las propuestas de liquidación de cuotas a que se refiere el artículo 33 del citado texto refundido.

CAPÍTULO III

Procedimiento sancionador

Sección 1.ª Disposiciones preliminares

Artículo 13. *Iniciación del procedimiento sancionador.*

1. El procedimiento sancionador se iniciará de oficio, como resultado de la actividad inspectora previa, por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se extenderá y tramitará de acuerdo con lo establecido en este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo IX.

2. El procedimiento de imposición de sanciones leves y graves a los solicitantes y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social, a que se refiere la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, se iniciará por la correspondiente entidad gestora, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VII de este Reglamento.

Artículo 14. *Contenido de las actas de infracción.*

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social habrán de reflejar:

a) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y, en su caso, número de Seguridad Social de autónomos, del presunto sujeto infractor. Si se comprobase la concurrencia de responsable subsidiario o solidario, se hará constar tal circunstancia, fundamentación fáctica y jurídica de su presunta responsabilidad y los mismos datos exigidos para el sujeto responsable directo.

b) Los hechos comprobados por el funcionario actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción, los medios utilizados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta, y los criterios en que se fundamenta la graduación de la propuesta da sanción; asimismo, consignará si la actuación ha sido mediante visita, comparecencia o por expediente administrativo.

c) La infracción o infracciones presuntamente cometidas, con expresión del precepto o preceptos vulnerados, y su calificación.

d) Número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción, cuando tal requisito sirva para graduar la sanción o, en su caso, calificar la infracción.

e) La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que será el total de las sanciones propuestas si se apreciase más de una infracción. Se incluirá expresamente la propuesta de las sanciones accesorias que procedan como vinculadas a la sanción principal.

Si la sanción propuesta tuviera exclusivamente carácter pecuniario, se hará mención a la posibilidad de aplicar a dicha sanción el porcentaje de reducción previsto en el apartado 6, siempre y cuando el sujeto infractor declare su voluntad de proceder al pago, en los términos y plazos que se indican en el artículo 17, y renuncie al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa contra la sanción.»

f) Órgano competente para resolver y órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador y plazo para la interposición de las alegaciones ante éste.

g) Indicación del funcionario que levanta el acta de infracción y firma del mismo y, en su caso, visado del Inspector de Trabajo y Seguridad Social con su firma e indicación del que la efectúe.

h) Fecha del acta de infracción.

2. El Inspector actuante determinará en el acta las medidas que estimase necesario establecer con carácter provisional para asegurar la eficacia de la resolución y evitar el mantenimiento de los efectos de la infracción, de conformidad con el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y demás normativa de aplicación a cada caso; dichas medidas deben ser proporcionadas al caso.

3. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social que levante el acta considere que de la presunta infracción se derivan perjuicios económicos para los trabajadores afectados, y a los efectos de lo previsto en el artículo 146.a) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, podrá incluirlos en el acta consignándolos, en tal caso, con los requisitos exigidos para la validez de las demandas.

4. Las actas de infracción por infracciones graves que conlleven la expedición de actas o propuestas de liquidación por los mismos hechos, se formalizarán simultáneamente con las liquidaciones.

5. La aplicación de la reincidencia exige que se señale tal circunstancia y su causa, y que se trate de infracciones del mismo tipo y calificación, que la resolución sancionadora de la primera infracción haya adquirido firmeza en vía administrativa, y que entre la fecha de notificación de dicha resolución sancionadora y la comprobación de la segunda infracción no haya transcurrido más de 365 días. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones podrá incrementarse en la forma establecida por la legislación vigente.

6. En los supuestos de infracciones para las cuales se proponga una sanción que tenga carácter exclusivamente pecuniario, si el sujeto responsable procediese al pago de la sanción propuesta en el acta con carácter previo a la resolución, en el plazo establecido al efecto, y renunciase al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa, dicho pago llevará implícito el reconocimiento de responsabilidad y el importe de la sanción se reducirá en un 40 por ciento.

Esta reducción estará condicionada a la realización del pago por parte del sujeto responsable con carácter previo a la resolución, en el plazo previsto a tal efecto.

Cuando, conforme a lo previsto por el artículo 16, se acumulasen en una misma acta diversas infracciones, la reducción prevista en los párrafos anteriores se aplicará sobre el importe total de la propuesta de sanción.

Las sanciones propuestas en aquellas actas de infracción concurrentes con actas de liquidación por los mismos hechos, únicamente podrán ser objeto de reducción, en los términos establecidos en el artículo 34.2, no siendo de aplicación la reducción prevista en el presente apartado.

En aquellos supuestos en los que concurran distintos sujetos responsables respecto de una misma infracción, para la aplicación de la reducción de la sanción será preciso que, al menos uno de dichos sujetos solicite el pago con carácter previo a la resolución, y que ninguno de los otros presente alegaciones al acta de infracción, efectuándose el pago en el plazo previsto, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades previstas para otros procedimientos distintos del regulado en este Reglamento.

Artículo 15. *Valor probatorio de las actas de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Las actas extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen naturaleza de documentos públicos. Las actas formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo anterior estarán dotadas de presunción de certeza de los hechos y circunstancias reflejados en la misma que hayan sido constatados por el funcionario actuante, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 16. *Acumulación.*

Cuando en una misma actuación inspectora se apreciasen varias presuntas infracciones, deberán acumularse en una sola acta las correspondientes a una misma materia, entendiendo por tales las infracciones en las materias de relaciones laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social, de colocación y empleo, de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros y las motivadas por obstrucción.

No procederá la acumulación en los casos de tramitación simultánea de actas de infracción y liquidación por los mismos hechos, cuando concurran supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, o en las infracciones relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Tampoco procederá la acumulación en los supuestos en los que concurran infracciones que conlleven sanciones exclusivamente pecuniarias con otras en las que, aunque sean de una misma materia, se propongan sanciones accesorias junto a la sanción principal.

En todo caso, la acumulación de infracciones respetará la distribución de competencias entre los órganos de la Administración General del Estado y entre estos y los de la comunidad autónoma respectiva.

Sección 2.ª Tramitación y resolución del procedimiento

Artículo 17. *Notificación de las actas de infracción, alegaciones y conformidad del sujeto responsable.*

1. Las actas de infracción serán notificadas al presunto sujeto o sujetos responsables en el plazo de diez días hábiles contados a partir del término de la actuación inspectora, entendiéndose por ésta la de la fecha del acta, advirtiéndoles que podrán formular escrito de alegaciones en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a su notificación, acompañado de la prueba que estimen pertinente, ante el órgano instructor del expediente y que, en caso de no efectuar alegaciones, el acta de infracción podrá ser considerada propuesta de resolución, con los efectos previstos en los artículos 18 y 18 bis.

En aquellos supuestos en los que la sanción propuesta tenga carácter exclusivamente pecuniario y no se proponga sanción accesoria, se advertirá al sujeto responsable de que, en el mismo plazo de quince días, podrá presentar ante el órgano instructor escrito manifestando su voluntad de pago de la sanción propuesta en el acta con carácter previo a la resolución que ponga fin al procedimiento y su renuncia al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa.

En los casos en los que concurran distintos sujetos responsables respecto de una misma infracción, cuando alguno de ellos hubiese manifestado su voluntad de pago con carácter previo a la resolución y alguno de los otros hubiese presentado alegaciones, se comunicará a aquel que no cabe la aplicación de la reducción prevista en el artículo 14, concediéndole un plazo adicional de quince días para presentar alegaciones, y se continuará el procedimiento de forma ordinaria.

No obstante, si alguno de los sujetos responsables mostrase su voluntad de acogerse a la reducción de la sanción prevista en el artículo 14 y hubiese otros responsables que no efectuasen alegaciones ni solicitasen la reducción de la sanción, se remitirá a todos ellos el documento de pago con la reducción correspondiente y se continuará el procedimiento en la forma prevista en los artículos 18 y 18 bis.

2. Cuando el acta de infracción afecte a solicitantes y beneficiarios de prestaciones, se comunicará, de forma simultánea, al órgano o entidad gestora correspondiente, a efectos de la adopción de la suspensión cautelar prevista en la normativa aplicable.

3. Las actas de infracción y las de liquidación por los mismos hechos se notificarán al presunto sujeto o sujetos responsables simultáneamente, pudiendo ser objeto de alegaciones conforme al procedimiento establecido para las actas de liquidación, de conformidad con lo previsto en el artículo 34 de este Reglamento.

4. El sujeto o sujetos responsables que formulen alegaciones frente al acta, tendrán derecho a vista de los documentos obrantes en el expediente, sin más excepciones que las necesarias para asegurar la confidencialidad del origen de cualquier queja, de conformidad con el artículo 15.c del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 12.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre.

Artículo 18. *Tramitación e instrucción del expediente sancionador en el ámbito de competencias de las Comunidades Autónomas.*

1. La determinación de los órganos competentes para realizar los actos de instrucción y ordenación de la tramitación de los expedientes sancionadores competencia de las Comunidades Autónomas corresponderá a éstas. El órgano instructor del expediente deberá remitir la propuesta de resolución, junto con el expediente administrativo sancionador, al órgano competente para resolver con una antelación mínima de quince días al del vencimiento del plazo para dictar resolución, establecido en el artículo 20.3 de este Reglamento.

2. Si no se formalizase escrito de alegaciones, continuará la tramitación del procedimiento hasta dictar la propuesta de resolución que corresponda.

3. Si se formulasen alegaciones en plazo contra el acta de infracción, el órgano instructor podrá recabar informe ampliatorio, que se emitirá en quince días, del Inspector o Subinspector que practicó el acta. El citado informe será preceptivo si en las alegaciones se invocan hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta insuficiencia del relato fáctico de la misma, o indefensión por cualquier causa.

Recibidas las alegaciones, o transcurrido el plazo señalado para efectuar las mismas, el instructor podrá acordar la apertura del período de prueba, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

Dicho informe valorará expresamente las pruebas aportadas o que se hubiesen practicado, y las alegaciones producidas. Si el expediente derivara de acta visada por Inspector, el informe del Subinspector que la practicó será objeto de conformidad por el Inspector que visó el acta originadora de actuaciones, en los términos que establece el artículo 12, apartados 2 y 3, de este Reglamento.

4. Cuando de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos a los reseñados en el acta, el órgano instructor, antes de emitir su propuesta de resolución, dará audiencia al supuesto responsable por término de ocho días con vista de lo actuado. Realizado el trámite de audiencia, el sujeto responsable podrá formular nuevas alegaciones por término de otros tres días, a cuyo término quedará visto para la propuesta de resolución.

5. Cuando el sujeto responsable hubiese manifestado su voluntad de proceder al pago de la sanción con carácter previo a la resolución, se le facilitarán los documentos o instrucciones precisas para el pago de la sanción, en el plazo fijado al efecto y en la cuantía correspondiente, una vez aplicado el porcentaje de reducción del 40 por ciento.

Dicho pago deberá realizarse y acreditarse ante el órgano instructor en un plazo máximo de diez días hábiles desde el siguiente a la notificación de la documentación precisa para realizarlo.

Transcurrido dicho plazo, una vez comprobada la realización o no del pago de la sanción, el órgano competente para la instrucción del procedimiento dictará su propuesta de resolución, que indicará, bien la realización del pago y la fecha de cobro, o bien la falta de pago.

Artículo 18 bis. *Tramitación e instrucción del expediente sancionador en el ámbito de la Administración General del Estado.*

1. En el ámbito de la Administración General del Estado, la instrucción y ordenación del procedimiento sancionador corresponderá a la Jefatura de Unidad Especializada de Seguridad Social, finalizando la ordenación del expediente con propuesta de resolución, incluyendo, en su caso, la propuesta de sanciones accesorias, que se remitirá al órgano competente para resolver junto con el expediente administrativo sancionador, con una antelación mínima de quince días al del vencimiento del plazo para dictar resolución establecido en el artículo 20.3 de este Reglamento.

2. Si no se formalizase escrito de alegaciones, continuará la tramitación del procedimiento hasta dictar la propuesta de resolución que corresponda.

3. Si se formulasen alegaciones en plazo contra el acta de infracción, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social podrá recabar informe ampliatorio, que se emitirá en quince días, del Inspector o Subinspector que practicó el acta. El citado informe será preceptivo si en las alegaciones se invocan hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta, insuficiencia del relato fáctico de la misma, o indefensión por cualquier causa.

Dicho informe valorará expresamente las pruebas aportadas o que se hubiesen practicado, y las alegaciones producidas. Si el expediente derivara de acta visada por Inspector, el informe del Subinspector que la practicó será objeto de conformidad por el Inspector que visó el acta originadora de actuaciones, en los términos que establece el artículo 12, apartados 2 y 3, de este Reglamento.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado para efectuar las mismas, podrá acordar la apertura del período de prueba, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

4. Cuando de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos a los reseñados en el acta, el órgano instructor, antes de emitir su propuesta de resolución, dará audiencia al supuesto responsable por término de ocho días con vista de lo actuado. Realizado el trámite de audiencia, el sujeto responsable podrá formular nuevas alegaciones por término de otros tres días, a cuyo término quedará visto para realizar la propuesta de resolución correspondiente, que deberá remitirse al órgano competente para resolver con la antelación prevista en el apartado primero de este artículo.

5. Si el acta de infracción se hubiere practicado por los mismos hechos que motiven acta de liquidación, la presentación de alegaciones o de recurso contra una de ellas se entenderá como formulado también contra la otra, salvo que expresamente se manifieste lo contrario, procediéndose en tal supuesto en la forma establecida en el capítulo VI de este Reglamento.

6. En aquellos casos en que la imposición de sanciones en el orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponda a los Jefes de las Inspecciones Provinciales, y concurra en éstos la doble condición de Jefe de Inspección provincial y Jefe de Unidad Especializada de Seguridad Social, deberán asignar las funciones de instrucción y ordenación del expediente a un funcionario dependiente orgánicamente de la Administración General del Estado.

7. Cuando el sujeto responsable hubiese manifestado su voluntad de proceder al pago de la sanción con carácter previo a la resolución, se le facilitarán los documentos o instrucciones precisas para el pago de la sanción, en el plazo fijado al efecto y en la cuantía correspondiente, una vez aplicado el porcentaje de reducción del 40 por ciento.

Dicho pago deberá realizarse y acreditarse ante el órgano instructor en un plazo máximo de diez días hábiles desde el siguiente a la notificación de la documentación precisa para realizarlo.

Transcurrido dicho plazo, una vez comprobada la realización o no del pago de la sanción, el órgano competente para la instrucción del procedimiento dictará su propuesta de resolución, que indicará, bien la realización del pago y la fecha de cobro o bien la falta de pago.

Artículo 19. *Procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral.*

(Derogado)

Artículo 20. *Resolución.*

1. El órgano competente para resolver, previas las diligencias que estime necesarias, dictará la resolución motivada que proceda en el plazo de diez días desde el momento en que finalice la tramitación del expediente, confirmando, modificando o dejando sin efecto la propuesta de sanción contenida en el acta. Si se dejase sin efecto, se ordenará el archivo del expediente y, en su caso, el levantamiento de las medidas de carácter provisional adoptadas a que se refiere el artículo 14.2.

La resolución acordará la anulación del acta cuando ésta carezca de los requisitos imprescindibles para alcanzar su fin, o cuando dé lugar a la indefensión de los interesados y no se hubiese subsanado en la tramitación previa a la resolución.

La resolución que confirme el acta aplicará, en su caso, el porcentaje de reducción de la sanción previsto.

Cuando el sujeto responsable hubiese manifestado su voluntad de proceder al pago de la sanción antes de la resolución del procedimiento y, cumplido el plazo establecido para realizar dicho pago, no hubiese ingresado y acreditado la cuantía prevista, la resolución se dictará en el sentido previsto en el párrafo primero.

2. La resolución decidirá de forma expresa, en su caso, sobre la propuesta de sanciones accesorias previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

3. El plazo máximo para resolver los expedientes sancionadores por infracciones de orden social será de seis meses, computados desde la fecha del acta hasta la fecha en que se notifique la resolución, produciéndose en caso de superación de dicho plazo la caducidad del expediente. Cuando concurran circunstancias excepcionales, podrá acordarse la ampliación de dicho plazo máximo, en los términos previstos en los artículos 21.5 y 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

No se computarán dentro del plazo máximo para resolver las interrupciones por causas imputables a los interesados o motivadas por la suspensión del procedimiento a que se refiere este Reglamento.

Tampoco se computará en dicho plazo máximo para resolver el tiempo transcurrido desde la fecha de remisión de la notificación en la que se facilite la documentación precisa para llevar a cabo el pago al sujeto responsable que hubiese manifestado su intención de pagar la sanción con carácter previo a la resolución y el último día del plazo máximo para que se lleve a cabo dicho pago y su correspondiente acreditación.

Artículo 21. *Notificación de la resolución.*

1. Las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores por infracciones de orden social serán notificadas a los interesados, advirtiéndoles de los recursos que correspondan contra ellas, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos. Cuando el sujeto infractor hubiese hecho efectivo el pago de la sanción con carácter previo a la resolución, se le indicará la imposibilidad de interponer cualquier recurso o acción en vía administrativa contra la resolución. Asimismo, se remitirá copia del acto al funcionario que hubiere promovido el expediente.

Si se imponen sanciones pecuniarias, la notificación contendrá, además:

a) El importe a ingresar o el efectivamente ingresado, en caso de haber optado el sujeto responsable por el pago anticipado de la sanción.

b) El plazo, lugar y forma de ingreso en período voluntario, en caso de no haberse procedido por el pago de la sanción con carácter previo a la resolución.

c) La prevención de que, transcurrido dicho período sin efectuarse el ingreso y de no haberse interpuesto, en su caso, el correspondiente recurso de alzada, se devengará inmediatamente el recargo de apremio e intereses de demora y se procederá al cobro y, en su caso, ejecución, por el procedimiento administrativo de apremio que corresponda, salvo en los supuestos del artículo 25.2.

2. Cuando la resolución haya sido dictada por las correspondientes entidades gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social, o por el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, se remitirá copia de la resolución que recaiga al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que hubiera efectuado la propuesta de resolución correspondiente.

3. Cuando la resolución imponga sanciones accesorias o declare la responsabilidad solidaria del empresario respecto de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador, se comunicará a los correspondientes organismos y entidades gestoras al día siguiente de la fecha en que se dicte.

4. Las resoluciones firmes que aprecien la existencia de perjuicios económicos a los trabajadores afectados podrán comunicarse al órgano judicial competente a los efectos de la iniciación del procedimiento de oficio regulado en el artículo 146.a) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Cuando el acta de infracción se haya levantado con ocasión de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se trasladará copia de la resolución confirmatoria a los trabajadores afectados, o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento del trabajador.

6. Si la infracción recogida en el acta constituye vulneración del derecho a la libertad sindical o de los derechos de representación de los trabajadores, se trasladará copia de la resolución recaída a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Recursos, ejecución de resoluciones y recaudación

Artículo 22. *Del cómputo de los términos y plazos.*

El cómputo de los términos y plazos establecidos en este reglamento, y el régimen de notificaciones y comunicaciones, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en este reglamento y en sus normas de desarrollo.

Artículo 23. *Recurso de alzada.*

1. Contra las resoluciones previstas en el capítulo anterior, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior competente por razón de la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4, cuya resolución agotará la vía administrativa.

No cabrá recurso de alzada en aquellos casos en los que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.6, el sujeto responsable abone efectivamente la sanción con carácter previo a la resolución.

Las resoluciones dictadas por los Directores Generales competentes por razón de la cuantía que no pongan fin a la vía administrativa y las dictadas por el Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, podrán ser objeto de recurso de alzada ante la persona titular del Ministerio competente por razón de la materia. Los actos administrativos de la persona titular del Ministerio competente y del Consejo de Ministros agotarán la vía administrativa.

En el ámbito de competencia de las comunidades autónomas, corresponderá a éstas la determinación de los órganos competentes para la resolución del recurso de alzada.

2. En lo no regulado por el apartado anterior, el recurso de alzada se regirá por lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado y quedará expedita la vía jurisdiccional.

Artículo 24. *Ejecución.*

1. Las resoluciones sancionadoras firmes en vía administrativa serán inmediatamente ejecutivas.

2. Las medidas de intervención temporal y remoción de órganos de gobierno de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social, las sanciones accesorias previstas en el artículo 45 de la Ley de Infracciones y

Sanciones en el Orden Social y el reintegro de prestaciones indebidas se ejecutarán por la Secretaría de Estado para la Seguridad Social o por la entidad gestora competente, una vez que sea firme en vía administrativa la resolución que las impone.

3. Las medidas cautelares previstas en el artícu lo 74.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social respecto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, podrán adoptarse de forma inmediata previa audiencia de la entidad.

Artículo 25. *Recaudación del importe de las sanciones.*

1. Las sanciones pecuniarias a que se refiere este Reglamento, impuestas por órganos de la Administración General del Estado, excepto por infracciones en materia de Seguridad Social, serán recaudadas por el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación, aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, correspondiendo la recaudación en período voluntario a las Delegaciones de Economía y Hacienda y en período ejecutivo a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

El plazo de ingreso en período voluntario será de treinta días desde el siguiente a la fecha de notificación de la resolución que imponga la sanción. Cuando ésta sea recurrida en vía administrativa, en la resolución del recurso se concederá, en su caso, un nuevo plazo de quince días para el ingreso.

No obstante, en el supuesto de pago de la sanción por parte del sujeto infractor con carácter previo a la resolución, el plazo de ingreso de la misma será el previsto por el artículo 18 bis.7.

2. Las sanciones pecuniarias impuestas por órganos de la Administración General del Estado por infracciones en materia de Seguridad Social serán hechas efectivas en la Tesorería General de la Seguridad Social, que procederá a su reclamación a los solos efectos recaudatorios en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. A tal efecto se le remitirá certificación del acto firme en vía administrativa para que, a los solos efectos recaudatorios y sin posibilidad de revisión, proceda a su reclamación. No obstante, cuando la competencia para la imposición de sanciones pecuniarias le corresponda a la Tesorería General de la Seguridad Social, en la resolución que se dicte al efecto, se liquidará además la sanción correspondiente y se procederá a requerir su pago.

De la efectividad del pago se dará cuenta por dicha Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de diez días hábiles, al órgano competente para resolver. De no efectuarse el ingreso en los plazos señalados, se instará la recaudación en vía ejecutiva por los órganos y procedimientos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

En el supuesto de pago de la sanción por parte del sujeto infractor con carácter previo a la resolución, el plazo de ingreso de dicha sanción será el previsto por el artículo 18 bis.7. El órgano competente para resolver lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social a los solos efectos informativos.

3. Las sanciones impuestas en el ámbito de sus competencias por órganos de las Comunidades Autónomas serán recaudadas por los órganos y procedimientos establecidos en las normas que regulan la recaudación de los ingresos de derecho público de cada una de dichas Comunidades.

4. El ingreso de las sanciones a que se refieren los apartados anteriores, se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que emitió las actas originadoras del expediente sancionador, con la periodicidad que se establezca en la Conferencia Sectorial.

CAPÍTULO V

Normas específicas

Artículo 26. *Suspensión de actividades o cierre de centro de trabajo.*

Cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad e higiene y salud laborales el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social lo pondrá en conocimiento del órgano correspondiente de la Comunidad

Autónoma o de la Administración del Estado si no se hubiere transferido la competencia y, en su caso, de la autoridad central de la Inspección, al objeto de que se someta la suspensión temporal o el cierre del establecimiento a la aprobación del Gobierno o del órgano competente de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. *Recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad.*

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está legitimada para iniciar el procedimiento administrativo para declarar la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo proponiendo el porcentaje de incremento que estime procedente, en aplicación del artículo 123 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que es compatible con la responsabilidad administrativa, penal o civil que derive de los hechos constitutivos de la infracción.

El informe-propuesta de dicha Inspección recogerá los hechos y circunstancias concurrentes, disposiciones infringidas, la causa concreta de las enumeradas en el artículo 123.1 del texto refundido citado que motive la propuesta y el porcentaje que considere procedente aplicar. Si se hubiese practicado acta de infracción y hubiese recaído resolución de la autoridad laboral sobre la misma, dicha resolución se aportará al expediente de iniciación. Si no se hubiere practicado previamente acta de infracción, en el informe-propuesta se justificará razonadamente tal circunstancia.

Artículo 28. *Medidas cautelares sobre entidades colaboradoras en la gestión del sistema de la Seguridad Social.*

1. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considere que los hechos y circunstancias concurrentes en una infracción cometida por una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social puedan dar lugar a la adopción de alguna de las medidas cautelares previstas en el ar tículo 74 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, lo propondrá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social u órgano competente que iniciará el correspondiente procedimiento administrativo.

2. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estime que las deficiencias observadas en las infracciones cometidas por los empresarios que colaboran voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social impiden el mantenimiento del régimen económico y presupuestario de colaboración establecido, y las circunstancias del caso lo requieran propondrá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social la aplicación de las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de iniciar el procedimiento sancionador ordinario.

3. En los casos a que se refieren los apartados anteriores, además del acta de infracción, se emitirá escrito propuesta que se remitirá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social u órgano competente a través de la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la que se comunicará la resolución que se adopte.

CAPÍTULO VI

De los expedientes de liquidación

Artículo 29. *Procedimiento administrativo para la tramitación de expedientes liquidatorios por deudas a la Seguridad Social.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con las deudas por cuotas a la Seguridad Social y conceptos de ingreso conjunto con éstas, podrá formular propuestas de liquidación, actas de liquidación y requerimientos en los supuestos y con alcance que se establece en este capítulo.

2. El procedimiento administrativo para la práctica de actas de liquidación y demás documentos liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de ingreso conjunto, se ajustará a las disposiciones de este capítulo y, subsidiariamente, a lo dispuesto en la Ley

39/2015, de 1 de octubre. Serán sujetos responsables quienes así resulten por aplicación de las normas reguladoras del Sistema de Seguridad Social.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de su estructura y ámbito territorial de actuación, y de conformidad con la habilitación nacional reconocida por el artículo 2.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, podrá desarrollar actuaciones inspectoras de alcance supraprovincial, relativas a deudas por cuotas a que se refiere este capítulo y el capítulo III, pudiendo iniciar expedientes liquidatorios y sancionadores del mismo alcance, atribuyendo la competencia para efectuar la propuesta de resolución al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección en cuyo ámbito funcional se hayan efectuado las actuaciones o, en su caso al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Dirección Especial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18.3.9 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, que, a estos efectos, tendrá la consideración de Inspección Provincial, siéndole de aplicación las atribuciones y cometidos establecidos para dichos órganos periféricos.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social extenderá las propuestas de liquidación y las actas de liquidación en modelos oficiales aprobados al efecto por el Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a propuesta de la autoridad central, que podrá establecer las instrucciones internas para su cumplimentación.

Artículo 30. *Propuestas de liquidación.*

1. Procederá propuesta de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando la Inspección compruebe la falta total de cotización respecto de trabajadores dados de alta, y no se hubieran presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario, así como por trabajadores en alta no figurados en tales documentos aunque éstos se presenten dentro de dicho plazo.

2. La propuesta de liquidación determinará, al menos, el sujeto obligado con sus datos de identificación, período de liquidación y circunstancias del descubierto, número de trabajadores afectados y su identificación, y forma en que se efectuó la comprobación inspectora. La propuesta contendrá la determinación de las bases de cotización y tipos aplicables por contingencias generales, profesionales, horas extraordinarias y cuantas otras sean aplicables, el recargo por mora, y el importe total de la liquidación, y será firmada por el Inspector o Subinspector actuante.

3. Las propuestas de liquidación de la Inspección se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, que formalizará las correspondientes reclamaciones de deuda previstas en el artículo 30.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Si simultáneamente a la comprobación de descubiertos que den lugar a la práctica de propuestas de liquidación, la Inspección comprobase en el mismo sujeto la concurrencia de deuda originada por los supuestos contemplados en el artículo 31 de este Reglamento, extenderá acta de liquidación en lo que se refiere a estos últimos, sin perjuicio de proceder en la forma dispuesta en el apartado 1 respecto de los primeros.

5. En los supuestos en que se practique propuesta de liquidación de deudas de forma simultánea a la extensión de acta de infracción al mismo sujeto, la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al respectivo Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social la formalización de la reclamación de deuda para coordinar la tramitación de ambos expedientes y, en su caso, de los sancionadores que concurrieren por los mismos hechos que motiven la propuesta de liquidación.

Artículo 31. *Actas de liquidación de cuotas.*

1. Procederá la extensión de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por:

a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta cuando dichas diferencias no resulten directamente de los documentos de cotización presentados dentro o fuera del plazo reglamentario.

c) Por derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y Régimen de la Seguridad Social aplicable.

2. En los supuestos en que se compruebe la concurrencia de presuntos responsables solidarios, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a uno de ellos, que se tramitarán en el mismo expediente.

Artículo 32. *Requisitos de las actas de liquidación.*

1. Las actas de liquidación contendrán los siguientes requisitos:

a) Determinación del Régimen de Seguridad Social de aplicación.

b) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad o número de identificación fiscal, el código de cuenta de cotización en la Seguridad Social y, en su caso, número de identificación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, del sujeto o sujetos responsables. Estos últimos datos podrán exceptuarse cuando la empresa no estuviera regularmente constituida o debidamente inscrita. En los supuestos que se compruebe la existencia de presunto responsable solidario o subsidiario, se hará constar tal circunstancia, así como el motivo de su presunta responsabilidad, señalándose también los datos anteriormente mencionados del supuesto responsable solidario o subsidiario.

c) Los hechos comprobados por el funcionario actuante como motivadores de la liquidación y los elementos de convicción de que ha dispuesto en la labor inspectora, describiendo con la suficiente precisión tales hechos y los medios utilizados para su esclarecimiento; y las disposiciones infringidas con expresión del precepto o preceptos vulnerados. Los hechos así consignados gozan de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

d) Los datos que hayan servido de base para calcular el débito: período de descubierto, relación nominal y grupo de cotización de los trabajadores afectados o, en su caso, relaciones contenidas en las declaraciones oficiales formuladas por el presunto responsable, referencia suficientemente identificadora del contenido de tales declaraciones, o relaciones nominales y de datos facilitadas y suscritas por el sujeto responsable; bases y tipos de cotización aplicados; y cuantos otros datos pueda el funcionario actuante obtener o deducir a los fines indicados. En los supuestos en que los datos de los documentos de cotización discreparan de los contenidos en las comunicaciones de inscripción de empresa, afiliación, altas y bajas de trabajadores y variaciones de datos, el acta de liquidación se calculará a partir de los datos de estas comunicaciones, salvo que quedara probado en el expediente la validez de los datos contenidos en los documentos de cotización.

Las actas de liquidación por derivación de responsabilidad, con excepción de las extendidas en los supuestos de contratas y subcontratas, contendrán los datos referentes al período de deuda al que se contrae el acto de derivación, el número total de los trabajadores que se encuentran afectados por la derivación, y el importe de la deuda que se deriva, diferenciando por cada uno de los meses de deuda imputados la cuantía de la deuda principal, y los recargos, intereses y costas, en los supuestos que fueran procedentes. En este supuesto, se adjuntará al acta la documentación anterior que acredite la preexistencia de la deuda.

En los supuestos de responsabilidad solidaria y subsidiaria en la contratación de obras o servicios previstos en el artículo 42 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y 127, apartado 1, del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, las actas de liquidación contendrán los datos indicados en el párrafo anterior, y además la identificación de los trabajadores que hayan prestado servicios en la misma, o los criterios y medios utilizados para la imputación de la deuda si la identificación de los trabajadores ocupados no fuera posible.

En las actas de liquidación por aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para la financiación de acciones formativas del subsistema de formación profesional continua, previstas en el artículo 31.1.d) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se hará constar la cuantía de la bonificación practicada y el periodo al

que corresponda. En los restantes supuestos de actas de liquidación por bonificaciones y reducciones en las cuotas y/ o conceptos de recaudación conjunta, bastará con consignar el periodo de descubierto, el trabajador afectado y la cuantía de la bonificación o reducción practicada.

e) El importe principal de la deuda, y, en los supuestos que fueran procedentes, los recargos, intereses y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta, y la suma total de dichos concepto.

f) La indicación de la entidad con la que tuviese concertada la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

g) Indicación de si, por los mismos hechos, se practica o no acta de infracción.

h) Indicación del funcionario que extiende el acta de liquidación con su firma y, en su caso, firma del inspector que la conforme con su visado.

i) Indicación expresa de la posibilidad de alegaciones ante el correspondiente Jefe de la Unidad de la Inspección especializada en Seguridad Social, a las que se podrán acompañar las pruebas de que se disponga.

j) Fecha del acta de liquidación.

2. La base de cotización se determinará de acuerdo con las normas que la regulan. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrada la categoría de cada trabajador comprendido en el acta de liquidación, haciendo constar expresamente dicha circunstancia en el acta.

3. Si la categoría profesional del trabajador no fuere conocida, se tomará como tal la que determine el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en función de las actividades del trabajador en la empresa, en aplicación de la normativa laboral que en cada caso corresponda. En los casos de polivalencia funcional o de realización de actividades propias de dos o más categorías profesionales, se estará a las que resulten preferentes en la forma antes indicada.

4. Las actas de liquidación extendidas por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social se formalizarán con el requisito esencial de su visado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social que corresponda, de conformidad con el artículo 8.4 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y sus normas de aplicación en los términos y condiciones establecidos al respecto por el artículo 12 del presente Reglamento.

Artículo 33. *Notificación y resolución de las actas de liquidación.*

1. Las actas de liquidación de cuotas serán notificadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al sujeto responsable así como, en su caso, a los responsables subsidiarios o solidarios, haciéndoles constar que podrán formular alegaciones en la forma establecida en el artículo anterior en el término de quince días a contar desde la fecha de la notificación. En el supuesto de responsabilidad solidaria las actas se tramitarán en el mismo expediente administrativo liquidatorio.

También se notificará el acta de liquidación a los trabajadores interesados; si afectase a un colectivo de trabajadores, la notificación se efectuará a su representación unitaria o, en su defecto, al primero de los afectados por el orden alfabético de apellidos y nombre. Los trabajadores no conformes con los períodos y bases de cotización recogidas en el acta o con la procedencia de la liquidación, podrán formular alegaciones en las mismas condiciones que el presunto responsable. Asimismo, el acta se comunicará de inmediato a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Antes del vencimiento del plazo señalado para formular alegaciones, los interesados podrán ingresar el importe de la deuda señalada en el acta de liquidación, justificando el pago ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en idéntico plazo. La liquidación provisional cuyo importe se haya hecho efectivo por el sujeto responsable, adquirirá el carácter de liquidación definitiva.

2. Si los obligados al pago y demás interesados a que se refiere el apartado anterior formulasen alegaciones, podrá solicitarse informe ampliatorio al Inspector o Subinspector

que formuló el acta, y se dará vista y audiencia al alegante por plazo de diez días en que podrá alegar y probar nuevamente lo que estime conveniente.

Transcurrido el plazo de alegaciones sin que se hayan formulado las mismas, o el de la audiencia y segundas alegaciones, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, efectuará propuesta de resolución que podrá proponer la elevación a definitiva de la liquidación practicada o bien la modificación o anulación del acta practicada. En la propuesta de resolución se fijarán de forma motivada los hechos probados y su calificación jurídica.

Esta propuesta de resolución deberá remitirse, junto con los antecedentes y con la antelación mínima señalada en el apartado 1 del artículo 18 bis, al órgano competente de la Dirección General o Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, que dictará resolución elevando a definitiva la liquidación que proceda, o bien modificando o anulando el acta practicada, la cual será notificada a los interesados. El plazo máximo para resolver los expedientes liquidatorios de cuotas será de seis meses, computados desde la fecha del acta hasta la fecha en que se dicte la resolución, en los mismos términos establecidos en el artículo 20.3 para el procedimiento sancionador.

En los supuestos de derivación de responsabilidad, la resolución que se dicte determinará quién resulte ser el deudor principal y, en su caso, los restantes deudores solidarios y subsidiarios, entre los sujetos obligados al pago de la deuda, confiriendo al primero, desde dicho instante, los derechos y obligaciones de tal condición, en el mismo acto administrativo liquidatorio. El procedimiento recaudatorio podrá dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios recogidos en la resolución administrativa que se dicte o contra los subsidiarios, si concurriesen los supuestos legales para su exigencia.

3. Contra tales resoluciones cabe recurso de alzada ante el superior jerárquico del órgano que dictó el acto. Los importes señalados en las resoluciones del apartado anterior, sean o no objeto de recurso de alzada, deberán hacerse efectivos en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, iniciándose, en otro caso, el procedimiento de apremio a que se refieren los artículos 33 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo que se garantice con aval bancario suficiente o se consigne el importe en los términos reglamentariamente establecidos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Si se hubiese interpuesto recurso de alzada contra el acto administrativo liquidatorio, y se hubiese garantizado su importe con aval suficiente o consignado el mismo, se suspenderá el procedimiento recaudatorio hasta los quince días siguientes a aquel en que se notifique la resolución recaída sobre el recurso de alzada, en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Tales resoluciones agotan la vía administrativa y son susceptibles de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

4. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que iniciaron los expedientes liquidatorios sobre los que hayan recaído resolución administrativa firme, podrán promover ante el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social que tramitó dichos expedientes, la formulación de propuesta de revisión de dicha resolución, ante el órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social que la hubiese dictado, cuando estimen razonada y fundadamente que es manifiestamente ilegal y lesiva a los intereses generales, entendiendo que se dan dichos supuestos cuando la resolución infrinja gravemente normas de rango legal o reglamentario y atente también gravemente a los intereses económicos de la Seguridad Social. Si los documentos liquidatorios hubieran necesitado el trámite de visado por un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, la propuesta de revisión requerirá el mismo requisito.

El órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social competente, previo dictamen favorable del Consejo de Estado, podrá declarar de oficio la nulidad de tal resolución, o promover la revisión ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa en supuestos de anulabilidad, de acuerdo con el procedimiento regulado en el título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 34. *Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos.*

1. Cuando se practiquen acta de infracción y acta de liquidación de cuotas por los mismos hechos, se procederá de la forma siguiente:

a) Las actas de infracción y liquidación por los mismos hechos tendrán los requisitos formales exigidos para las mismas en el presente Reglamento. El acta de infracción podrá remitirse en cuanto a relato de hechos y demás circunstancias fácticas al contenido del acta de liquidación y sus anexos, haciéndolo constar expresamente.

b) Ambas actas se practicarán con la misma fecha y se notificarán simultáneamente.

c) En las actas de infracción a que se refiere este artículo, sólo cabrá la acumulación de infracciones que se refieran a hechos con efecto liquidatorio en la correspondiente acta de liquidación.

d) El procedimiento aplicable a ambas será conjunto, y responderá al establecido para las actas de liquidación. La propuesta de resolución será única para ambas actas, y corresponderá al Jefe de Unidad especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la propuesta de resolución se fijarán de forma motivada los hechos probados, su calificación jurídica y la cuantía de la sanción que se propone imponer.

2. Si el sujeto infractor diese su conformidad a la liquidación practicada, mediante el ingreso de su importe en el plazo establecido en el artículo 31.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y, en su caso, en el señalado en el artículo 33.1, párrafo tercero, de este Reglamento, las sanciones por infracción por los mismos hechos se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía. Esta reducción automática sólo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

3. Las resoluciones que recaigan se comunicarán al Jefe de Unidad Especializada de la Seguridad Social de la Inspección Provincial que haya emitido la propuesta de resolución, y se notificarán en forma a los interesados.

4. Contra las resoluciones unificadas a que se refiere el apartado 3 cabrá recurso de alzada, en las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 33.3.

5. En el supuesto de que tenga lugar la comunicación prevista en el artículo 36 de este Reglamento, no procederá la unificación de procedimientos prevista en el apartado 1.

Artículo 35. *Requerimientos de pago de cuotas.*

1. Cuando en el ejercicio de su función, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comprobase la existencia de deudas por cuotas a la Seguridad Social o conceptos asimilados, podrá requerir a quien estime sujeto responsable de su pago para que proceda a su ingreso efectivo, absteniéndose de iniciar expedientes sancionador y liquidatorio a resultas de su cumplimiento.

2. En el requerimiento, que podrá formularse mediante diligencia en el Libro de Visitas a que se refiere el artículo 14.3 de la Ley 42/1997, o mediante notificación de escrito ordinario, se determinarán o referirán los elementos substanciales de la deuda para su regularización, el plazo o plazos para su ingreso efectivo en la Seguridad Social, y la obligación de justificación documental ante la Inspección de cada uno de los ingresos efectuados en los plazos establecidos al efecto en el requerimiento.

3. Si se incumpliese el requerimiento, se procederá a la práctica de las actas de liquidación y de infracción que procedan en los términos establecidos en los ar tículos precedentes y, en su caso, se actuará en la forma establecida en el artículo 36 de este Reglamento si hubiese base para ello.

Artículo 36. *Deudas con la Seguridad Social o con los sistemas públicos de protección social constitutivas de presunto delito.*

Cuando en el ejercicio de su función los Inspectores o Subinspectores comprobasen deudas por cuotas a la Seguridad Social y conceptos asimilados, o por disfrute indebido de prestaciones sociales o subvenciones públicas, si se apreciase la concurrencia de indicios

racionales de posible comisión de delito, se procederá en la forma dispuesta en el artículo 5 de este Reglamento en cuanto a dación de cuenta al Ministerio Fiscal. Tal comunicación no suspenderá la tramitación y finalización de los expedientes liquidatorios o de exigencia de devolución de cantidades indebidamente percibidas en el ámbito de los sistemas públicos de protección social, ni a las eventuales actuaciones administrativas posteriores para su exacción.

CAPÍTULO VII

Procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social y de trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.

Artículo 37. *Competencia para sancionar infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.*

Los Directores provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o del Servicio Público de Empleo Estatal, en función de la naturaleza de la prestación, serán órganos competentes para sancionar las infracciones leves, graves y muy graves de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 37 bis. *Procedimiento para la imposición de sanciones leves y graves a los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.*

1. El procedimiento para sancionar las infracciones leves y graves se iniciará por comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la entidad gestora competente, o como resultado de los antecedentes o datos obrantes en la propia entidad.

2. El escrito de iniciación del procedimiento sancionador deberá exponer los hechos constatados, forma de su comprobación, la infracción presuntamente cometida con expresión del precepto vulnerado, la reincidencia, en su caso, y la propuesta de sanción. Iniciado el procedimiento sancionador, se podrá proceder a la suspensión cautelar del disfrute de la prestación en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que en el supuesto de prestaciones o subsidios por desempleo supondrá la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

3. El documento iniciador del procedimiento sancionador y, en su caso, la suspensión cautelar, se notificará por la entidad gestora al sujeto responsable, concediéndole un plazo de quince días hábiles para que alegue por escrito lo que a su derecho convenga y aporte las pruebas que considere necesarias, pudiendo solicitar el examen de la documentación que fundamente la iniciación del procedimiento sancionador en el plazo para alegaciones y pruebas.

4. A la vista de lo actuado el órgano competente dictará la resolución correspondiente, que pondrá fin a la vía administrativa, deberá notificarse al sujeto responsable, y será inmediatamente ejecutiva y recurrible ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 233 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. La sanción impuesta sustituirá a la suspensión cautelar si ésta se hubiese adoptado; si se impusiera sanción de suspensión de la prestación o subsidio por desempleo supondrá la reducción del período de cotización a la Seguridad Social por tiempo igual al de la suspensión acordada. Si no se impusiese sanción, se reanudará de oficio la percepción de las prestaciones suspendidas cautelarmente, incluso con atrasos, siempre que el beneficiario reúna los requisitos para ello, o desde o hasta el momento en que estos concurran.

6. A los efectos previstos en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, existirá reincidencia cuando el sujeto responsable cometa una infracción del mismo tipo y calificación que otra ya sancionada en firme en el plazo de los 365 días anteriores al de comisión de la que se examine conforme a lo previsto en el artículo 21 de

este Reglamento. Si no se apreciase reincidencia, la comisión de posterior infracción será objeto de la sanción prevista en su calificación ordinaria.

Artículo 38. *Procedimiento de suspensión cautelar y de imposición de sanciones por infracciones muy graves a los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.*

1. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levante acta de infracción por infracción muy grave con propuesta de extinción de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, remitirá copia del acta a la entidad gestora competente para que proceda, en su caso, a la suspensión cautelar de las prestaciones o subsidios, que se notificará al interesado y que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador.

2. El procedimiento a seguir para la imposición de sanciones por infracciones muy graves comprendidas en este Capítulo será el previsto en el artículo 18 bis para la tramitación y resolución de aquellos expedientes sancionadores en materia de competencia de la Administración General del Estado.

3. Agotada la vía administrativa con imposición de sanción por infracción muy grave, la entidad gestora reclamará los importes indebidamente percibidos conforme a la normativa de aplicación. El régimen de recursos de estas resoluciones es el previsto en el capítulo IV de este Reglamento General, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 96.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 bis. *Procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.*

1. El procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El contenido de las actas, así como la tramitación y resolución del procedimiento sancionador se ajustarán a lo previsto en el capítulo III de este Reglamento para procedimientos sancionadores iniciados en el ámbito de la Administración General del Estado, sin perjuicio de las particularidades previstas en este artículo.

3. Instruido el expediente, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo elevará con la propuesta de resolución al órgano competente para dictar la resolución. En el caso de que la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se le comunicará la propuesta de resolución, para su conocimiento.

4. En el caso de infracciones muy graves, se remitirá, en su caso, por el Jefe de la Unidad Especializada propuesta de suspensión cautelar del disfrute de la prestación, sobre la que deberá pronunciarse el órgano competente para resolver. Dicho acuerdo de suspensión supondrá la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, remitirá copia del acuerdo de suspensión cautelar al órgano gestor para que proceda a hacer efectiva la misma, suspensión que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador.

5. Las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores serán susceptibles de recurso ante el Ministro de Trabajo e Inmigración. Dichas resoluciones serán también comunicadas al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que se hubiera iniciado el procedimiento sancionador correspondiente.

6. Cuando la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, comunicará la resolución a dicho órgano gestor.

CAPÍTULO VIII

Procedimiento sancionador derivado de la actuación previa de funcionarios técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas con competencias en ejecución de la legislación laboral, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las Ciudades de Ceuta y Melilla

Artículo 39. *Actuaciones comprobatorias de los funcionarios técnicos en prevención de riesgos laborales e inicio del procedimiento sancionador.*

1. Conforme a lo establecido en el artículo 9.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, según su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, los funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales, dependientes de las Comunidades Autónomas, así como los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando se trate de lugares o centros en las Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de acciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pueden realizar actuaciones comprobatorias de las condiciones técnicas y materiales de seguridad de las empresas y centros de trabajo.

Para ello deben contar con la debida habilitación de las autoridades autonómicas competentes, conforme a lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus actuaciones comprobatorias deberán corresponderse con los planes de acción programados establecidos por la respectiva comisión territorial, conforme al artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de los funcionarios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, dicha habilitación será expedida por la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del referido Instituto.

2. Cuando los técnicos habilitados referidos en el apartado anterior, como consecuencia de las actuaciones de comprobación, hubieran extendido un requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, y en posterior visita de comprobación se deduzca la existencia de infracción por incumplimiento del requerimiento previo, lo pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante informe, en el que se recogerán los hechos comprobados, a los efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, conforme a lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. *Naturaleza y contenido del acta de infracción.*

1. Cuando el acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales se extienda a la vista del informe emitido como consecuencia de las actuaciones practicadas previamente por funcionarios técnicos, habilitados por las Administraciones públicas a que se refiere este capítulo, se hará en el acta expresa mención de tal circunstancia y se indicará que se actúa por expediente administrativo.

2. En este supuesto, el acta de infracción deberá reflejar el contenido del apartado 1 del artículo 14, y se harán constar los elementos suficientes de comprobación y de convicción para efectuar la propuesta sancionadora, con las siguientes particularidades:

a) La identificación del empresario o sujeto responsable será la prevista en el apartado 1.a) del artículo 14, si bien no exigirá el reflejo del código de cuenta de cotización o del número de identificación de autónomos, al tratarse de un acta de infracción en prevención de riesgos laborales.

b) Deberá consignarse la identificación del técnico habilitado actuante que emitió el informe con expresión de su habilitación.

c) El relato de los hechos será el del correspondiente informe sobre éstos, conforme a la comprobación realizada por el citado técnico habilitado, y se consignarán igualmente los demás datos contenidos en el informe que tengan relevancia para la tipificación y calificación de la infracción, y de graduación de la propuesta de sanción que el inspector considere procedentes.

d) Los medios utilizados por el funcionario técnico habilitado en su comprobación.

e) La fecha y el contenido del requerimiento de subsanación de la infracción observada, emitido por el técnico habilitado actuante, así como la fecha en que comprobó e hizo constar documentalmente su incumplimiento.

En los supuestos en que el funcionario técnico actuante fuese objeto de obstrucción en las funciones para las que está habilitado, el acta de infracción dará cumplimiento, en lo que corresponda, a lo dispuesto en los párrafos a) y c).

Artículo 41. *Valor probatorio de las actas de infracción extendidas como consecuencia de informes emitidos por funcionarios técnicos habilitados.*

Las actas de infracción formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo 40 tendrán presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en ellas que se correspondan con los que hayan sido constatados y reflejados en su informe por los funcionarios técnicos habilitados de las Administraciones públicas, salvo prueba en contrario, conforme a lo establecido en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 53.5 del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 42. *Tramitación e instrucción de este tipo de expedientes sancionadores.*

En la tramitación de los expedientes iniciados por las actas de infracción a que se refiere este capítulo, se seguirá la misma tramitación e instrucción de carácter general prevista en el artículo 18, con la única particularidad de que si se formulasen alegaciones que afecten al relato fáctico de aquélla, el órgano competente para resolver podrá recabar informe ampliatorio del técnico habilitado que realizó las actuaciones comprobatorias, que lo emitirá en quince días.

CAPÍTULO IX

Del procedimiento sancionador promovido por actuación administrativa automatizada en el ámbito de la Administración General del Estado

Artículo 43. *Disposiciones generales relativas a la actuación administrativa automatizada.*

1. Se entenderá por actividad automatizada, cualquier actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que la intervención del personal con funciones inspectoras se produzca de forma indirecta.

2. En caso de actuación automatizada, deberá establecerse previamente y mediante resolución del Director del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será publicada en sede electrónica, la determinación de los supuestos en los que se hará uso de dicha actuación, el órgano u órganos competentes según los casos, para la definición de especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad del sistema de información. Asimismo, se indicará el órgano que debe ser considerado responsable a efectos de impugnación. En estos supuestos, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá identificarse y garantizar la autenticidad del ejercicio de su competencia mediante el uso del Sello Electrónico Cualificado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 44. *Procedimiento promovido por actuación administrativa automatizada.*

1. En el ámbito de la Administración General del Estado, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá generar a través de su sistema de información, mediante actuaciones administrativas automatizadas, las actas de infracción que resulten pertinentes en virtud de los datos, antecedentes e informes que obren en dicho sistema, así como en las bases de datos de las entidades que le prestan su auxilio y colaboración, de conformidad con lo establecido en los artículos 16 y 24 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Asimismo, se podrán generar de forma automatizada las propuestas de resolución que procedan cuando no se hayan presentado alegaciones contra las actas.

2. En estos supuestos, la actividad previa de comprobación se iniciará por orden del Director del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la realización de actividades administrativas automatizadas. Esta orden se emitirá para la realización de cada conjunto de actuaciones de la misma naturaleza y en ella se indicarán los criterios a seguir en su preparación y ejecución, así como el órgano encargado de su realización.

Artículo 45. *Contenido de las actas de infracción.*

1. Las actas de infracción deberán contener los requisitos del apartado 1 del artículo 14, a excepción de los previstos en los párrafos b) y g).

2. Las actas habrán de reflejar los hechos comprobados como resultado de la actuación administrativa, con expresión de aquellos que sean relevantes a efectos de la tipificación de la infracción, los medios utilizados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta y la indicación expresa de que se trata de una actuación administrativa automatizada iniciada mediante expediente administrativo.

3. Asimismo, las actas deberán ir firmadas con el Sello Electrónico Cualificado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 46. *Notificación de las actas de infracción y alegaciones.*

1. Las actas de infracción serán notificadas al presunto sujeto responsable en el plazo de diez días hábiles desde la fecha del acta, advirtiéndoles que podrán formular escrito de alegaciones en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a su notificación, acompañado de la prueba que estimen pertinente, ante el órgano instructor del expediente.

2. Si, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.6, el sujeto responsable procediese al pago de la sanción propuesta en el acta en el plazo señalado para formular alegaciones, el importe de la sanción se reducirá en un 40 por ciento. A estos efectos y junto con el acta de infracción, se facilitará al presunto responsable la correspondiente carta de pago en la que se aplicará la citada reducción.

Artículo 47. *Tramitación, instrucción y terminación de los procedimientos sancionadores.*

1. Si en el plazo señalado para formular alegaciones, el sujeto responsable procediese al pago de la sanción propuesta, se dará por concluido el procedimiento. Dicho pago llevará implícito el reconocimiento de responsabilidad y la renuncia al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa.

2. En caso de no efectuar alegaciones ni proceder al pago previsto en el apartado anterior, el acta de infracción será considerada propuesta de resolución, con los efectos previstos en el artículo 18 bis.

3. No obstante, si se formulasen alegaciones en las que se invoquen hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta, insuficiencia del relato fáctico de dicho acta, o indefensión por cualquier causa, deberá asignarse el expediente a un actuante con funciones inspectoras, para que informe sobre las mismas. En caso de que dicha asignación recaiga en Subinspector o Subinspectora Laboral, el informe deberá contar con el visado del Inspector o de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del o de la que técnicamente dependan, cuando correspondan a actas por infracciones graves y muy graves.

En el supuesto previsto en este apartado, tras la emisión del correspondiente informe ampliatorio, se continuará la instrucción del procedimiento hasta su resolución conforme a lo previsto en el capítulo III.

Artículo 48. *Normas supletorias.*

En lo no previsto en este capítulo resultarán de aplicación las normas establecidas en los capítulos II y III.

Disposición adicional única. *Actas de infracción o liquidación de gran volumen.*

Las actas de infracción o liquidación de gran volumen podrán ir precedidas de un extracto que contendrá un código alfanumérico unidireccional que será único y que, junto

con la firma electrónica del extracto, garantizarán la identidad del firmante o firmantes y la integridad y autenticidad del acta.

Información relacionada

- Las referencias efectuadas en el presente Reglamento al Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, y, en su caso, a los funcionarios que lo integran, se entenderán hechas al Cuerpo de Subinspectores Laborales en sus dos escalas, y, en su caso, a los funcionarios que lo integran según dispone la disposición final única del Real Decreto 1078/2017, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2017-15853 y no obstante, las referencias que sean relativas a la función encomendada a los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, sus facultades y medidas derivadas de su actuación, se entenderán hechas a la Escala de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

§ 54

Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 145, de 18 de junio de 1991
Última modificación: 22 de mayo de 2024
Referencia: BOE-A-1991-15528

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge el mandato, dirigido a los poderes públicos, de promover y facilitar la participación de los ciudadanos, directamente o a través de organizaciones o asociaciones, en la vida económica y social.

El órgano que se crea, cuya denominación es la de Consejo Económico y Social, refuerza la participación de los agentes económicos y sociales en la vida económica y social, reafirmando su papel en el desarrollo del Estado Social y Democrático de Derecho.

Al tiempo que cumple con esta función constitucional, el Consejo Económico y Social sirve de plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación, en la medida en que constituye el único órgano donde están representados un amplio conjunto de organizaciones socio profesionales.

Por otra parte, el Consejo Económico y Social responde a la legítima aspiración de los agentes económicos y sociales de que sus opiniones y planteamientos se oigan a la hora de adoptar el Gobierno decisiones que puedan afectar a los intereses que les son propios. En tal sentido, la función consultiva que se instituye a través del Consejo Económico y Social se ejercerá en relación con la actividad normativa del Gobierno en materia socioeconómica y laboral.

Esta participación se materializa, fundamentalmente, en la emisión de informes y dictámenes con carácter preceptivo o facultativo, según los casos, o a propia iniciativa.

El Consejo Económico y Social constituye, además, un medio de comunicación, asimismo permanente, entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno; en tal sentido, hace más fluida la relación y colaboración entre aquéllos y el Gobierno.

Las líneas básicas que informan el Proyecto de Ley y que configuran la institución que en el mismo se crea son las siguientes:

a) El Consejo Económico y Social se configura como un órgano de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral.

b) La función consultiva que se instituye a través del Consejo Económico y Social se ejercerá en relación con la actividad normativa del Gobierno en el indicado ámbito material.

Esta participación se materializa fundamentalmente en la emisión, con carácter preceptivo o facultativo, según los casos, o a propia iniciativa, de informes y dictámenes.

c) El Consejo podrá, por propia iniciativa, elaborar informes estudios sobre una serie de materias que expresen la opinión de está órgano en relación con las mismas.

d) El Consejo Económico y Social cuenta con la presencia de sindicatos y organizaciones empresariales que gocen de representatividad, así como de otras organizaciones o fuerzas sociales representativas de intereses diversos.

e) No se prevé la participación de representantes del Gobierno, dado el carácter del Consejo de órgano consultivo del mismo, y la necesidad, por tanto, de garantizar su independencia en la formación y emisión de sus criterios. En razón a esta necesaria autonomía funcional se le dota de amplias facultades de autoorganización.

f) Se prevé la presencia de expertos que contribuirá a garantizar la imprescindible calidad técnica de sus trabajos. Este grupo estará integrado por personas de especial preparación y reconocida experiencia en temas socioeconómicos y laborales y desarrollarán su función con independencia.

g) El Consejo goza de amplias facultades de autonomía y organización que garantizan su independencia.

Artículo primero. *Creación y naturaleza jurídica.*

1. Se crea el Consejo Económico y Social con la composición, organización y funciones que se determinan en la presente Ley.

2. El Consejo es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral.

3. El Consejo Económico y Social se configura como un Ente de Derecho Público de los previstos en el artículo 6.5 del Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, con personalidad jurídica propia y plena capacidad, autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, estando adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4. El Consejo tendrá su sede en Madrid.

Artículo segundo. *Composición.*

1. El Consejo estará integrado por 61 miembros, incluido su Presidente. De ellos, 20 compondrán el Grupo Primero en representación de las organizaciones sindicales, 20 el Grupo Segundo, en representación de las organizaciones empresariales, y 20 el Grupo Tercero, correspondiendo de ellos 3 al sector agrario, 3 al sector marítimo-pesquero, 4 a consumidores y usuarios, 4 al sector de la economía social, siendo los 6 restantes expertos en las materias competencia del Consejo.

2. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Primero serán designados por las organizaciones sindicales que hayan obtenido la condición de más representativas, en proporción a su representatividad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Segundo serán designados por las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en proporción a su representatividad. En todo caso estarán representadas las organizaciones empresariales que gocen de la condición de más representativas a nivel de comunidad autónoma.

4. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Tercero serán propuestos, en cada caso, por las entidades o asociaciones que a continuación se indican:

a) Los correspondientes al sector agrario por las organizaciones profesionales con implantación en el referido sector.

b) Los correspondientes al sector marítimo-pesquero por las organizaciones de productores pesqueros con implantación en el sector.

c) Los correspondientes a los consumidores y usuarios por el Consejo de Consumidores y Usuarios.

d) Los correspondientes al sector de la economía social por las asociaciones de cooperativas y de sociedades laborales.

5. Los expertos serán nombrados por el Gobierno de la Nación a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, previa consulta a las organizaciones representadas en el Consejo, entre personas con una especial preparación y reconocida experiencia en el ámbito socioeconómico y laboral.

6. Los miembros del Consejo, en el ejercicio de las funciones que les corresponden, actuarán con plena autonomía e independencia.

Artículo tercero. *Nombramiento, mandato y cese.*

1. El Presidente del Consejo Económico y Social será nombrado por el Gobierno de la Nación a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo. En todo caso la persona cuyo nombramiento se proponga deberá contar con el apoyo de, al menos, dos tercios de los miembros del Consejo.

Los miembros del Consejo designados o propuestos por las entidades y asociaciones a que se refiere el artículo anterior serán asimismo nombrados por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a quien comunicarán, dichas entidades y asociaciones, la designación o propuesta de los correspondientes miembros.

2. El Consejo tendrá dos Vicepresidentes elegidos por el Pleno a propuesta, cada uno de ellos, de los miembros representantes de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, respectivamente, y de entre los mismos.

Los Vicepresidentes sustituirán al Presidente, en la forma que determine el reglamento interno, en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad, y ejercerán las funciones que aquél expresamente les delegue.

3. La Secretaría General es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo y la depositaria de la fe pública de los acuerdos del mismo.

El Secretario General será nombrado y separado libremente por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Hacienda, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo. En todo caso, la persona cuyo nombramiento se proponga deberá contar con el apoyo de, al menos, dos tercios de los miembros del Consejo.

4. El mandato de los miembros del Consejo, incluido su Presidente, será de cuatro años, renovable por periodos de igual duración, que comenzará a computarse desde el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del nombramiento de los mismos.

No obstante, los miembros del Consejo, incluido su Presidente, continuarán en el ejercicio de sus funciones hasta la toma de posesión de los miembros del nuevo Consejo.

5. Los miembros del Consejo cesarán por alguna de las causas siguientes:

a) El Presidente, por decisión del Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Hacienda, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) del número 1.1 del articulo séptimo de esta Ley.

b) Por expiración del plazo de su mandato, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 4 de este artículo.

c) A propuesta de las organizaciones que promovieron el nombramiento.

d) Por renuncia aceptada por el Presidente del Consejo y en el caso de éste por el Gobierno.

e) Por fallecimiento.

f) Por violar la reserva propia de su función, correspondiendo su apreciación al Peno del Consejo.

g) Por haber sido condenado por delito doloso.

6. Toda vacante anticipada en el cargo que no sea por expiración del mandato será cubierta por la organización a quien corresponda el titular del puesto vacante. El mandato del así nombrado expirará al mismo tiempo que el de los restantes miembros del Consejo.

Artículo cuarto. *Incompatibilidades.*

1. La condición de miembro del Consejo será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo o actividad que impida o menoscabe el desempeño de las funciones que le son propias.

En particular, la condición de miembro del Consejo será incompatible con la de:

a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
b) Miembros del Gobierno de la Nación y de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.
c) Miembros de otros Órganos Constitucionales.
d) Altos cargos de las Administraciones Públicas, entendiendo por ellos los incluidos en la Ley 25/1983, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades de Altos Cargos.
e) Miembros electos de las Corporaciones Locales.

2. Se mantendrán en situación de servicio activo los funcionarios públicos que ostenten la condición de Consejeros cuando hayan optado por esta situación. En otro caso, los funcionarios públicos pasarán a la situación de servicios especiales.

Artículo quinto. *Órganos.*

Son órganos del Consejo:

a) El Pleno.
b) La Comisión Permanente.
c) Las Comisiones de Trabajo.
d) El Presidente.
e) Los Vicepresidentes.
f) El Secretario General.

Artículo sexto. *Órganos colegiados.*

1. El Pleno del Consejo está integrado por la totalidad de sus miembros, bajo la dirección del Presidente y asistido por el Secretario General, ajustándose en su funcionamiento a las siguientes normas:

a) El Pleno celebrará sesión ordinaria al menos una vez al mes, sin perjuicio de que puedan celebrarse sesiones extraordinarias en los términos que el propio Consejo en Pleno determine.
b) Para la válida constitución del Pleno será necesaria la presencia de, al menos, treinta y uno de sus miembros, más el Presidente y el Secretario General o quienes les sustituyan legalmente. En segunda convocatoria será suficiente la asistencia de veinte miembros más el residente y el Secretario General o quienes les sustituyan legalmente.
c) El Pleno adoptará los acuerdos por mayoría absoluta de los asistentes, dirimiendo los empates del Presidente mediante voto de calidad.
d) Los pareceres del Consejo se expresarán bajo la denominación de «dictamen del Consejo Económico y Social» y no serán vinculantes. La emisión de los dictámenes se realizará por el Pleno o, en su caso, la Comisión Permanente, cuando aquél hubiera delegado en ésta esta función.

El Consejo documentará por separado cada uno de sus dictámenes, distinguiendo los antecedentes, la valoración efectuada y las conclusiones, con la firma del Secretario General y el Visto Bueno de su Presidente. A dichos dictámenes se acompañarán necesariamente los votos particulares, si los hubiere.

2. Integran la Comisión Permanente, bajo la dirección del Presiente y asistida por el Secretario General, seis miembros representantes del Grupo Primero, seis representantes del Grupo Segundo y seis del Grupo Tercero, que serán designados por y de entre los miembros del Pleno a propuesta de cada uno de los grupos.

3. El Pleno del Consejo podrá constituir, con carácter permanente o para cuestiones específicas, Comisiones o grupos de trabajo. En todo caso, en su composición deberá respetarse la proporcionalidad y la presencia de los distintos grupos representados en el Consejo.

Artículo séptimo. *Funciones.*

1. Son funciones del Consejo:

1.1 Emitir dictamen con carácter preceptivo sobre:

a) Anteproyectos de Leyes del Estado y Proyectos de Reales Decretos Legislativos que regulen materias socioeconómicas y laborales y Proyectos de Reales Decretos que se considere por el Gobierno que tienen una especial trascendencia en la regulación de las indicadas materias. Se exceptúa expresamente de esta consulta el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Anteproyectos de Ley o Proyectos de disposiciones administrativas que afecten a la organización, competencias o funcionamiento del Consejo.

c) Separación del Presidente y del Secretario General del Consejo.

d) Cualquier otro asunto que. par precepto expreso de una Ley, haya que consultar al Consejo.

1.2 Emitir dictamen en los asuntos que, con carácter facultativo, se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.

1.3 Elaborar, a solicitud del Gobierno o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes que, en el marco de los intereses económicos y sociales que son propios de los interlocutores sociales, se relacionen con las siguientes materias:

Economía; Fiscalidad; Relaciones Laborales; Empleo y Seguridad Social; Asuntos Sociales; Agricultura y Pesca; Educación y Cultura; Salud y Consumo; Medio Ambiente; Transporte y Comunicaciones; Industria y Energía; Vivienda; Desarrollo Regional; Mercado Único Europeo y Cooperación para el Desarrollo.

1.4 Regular el Régimen de organización y funcionamiento internos del Consejo de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.

1.5 Elaborar y elevar anualmente al Gobierno, dentro de los cinco primeros meses de cada año, una Memoria en la que se exponga sus consideraciones sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación.

2. El Consejo, a través de su Presidente, podrá solicitar información complementaria sobre los asuntos que con carácter preceptivo o facultativo se le sometan a consulta, siempre que dicha información sea necesaria para la emisión de su dictamen.

3. a) El Consejo deberá emitir su dictamen en el plazo que se fije por el Gobierno o los Ministros, en su caso, en la orden de remisión del expediente o en la solicitud de consulta.

b) El plazo para la emisión del dictamen no será inferior a 15 días, salvo que el Gobierno haga constar la urgencia del mismo, en cuyo caso el plazo no podrá ser inferior a 10 días.

c) Transcurrido el correspondiente plazo sin que haya emitido el dictamen, éste se entenderá evacuado.

Artículo octavo. *Órganos unipersonales.*

1. Son funciones del Presidente:

a) Dirigir la actuación del Consejo y ostentar la representación del mismo.

b) Convocar las sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente, presidirlas y moderar el desarrollo de los debates.

c) Fijar el orden del día de las sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente, teniendo en cuenta las peticiones que formulen sus miembros en la forma que se establezca en su Reglamento de organización y funcionamiento internos.

d) Visar las actas, ordenar la publicación de los acuerdos y disponer el cumplimiento de los mismos.

e) Cuantas otras se le otorgan en la presente Ley o sean propias de su condición de Presidente y así se establezca en el Reglamento que apruebe el Consejo.

2. Son funciones del Secretario General:

a) Ejercer la dirección administrativa y técnica de los distintos servicios del Consejo y velar porque sus órganos actúen conforme a los principios de economía, celeridad y eficacia.
b) Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente del Consejo.
c) Extender las actas de las sesiones, autorizarlas con su firma y el Visto Bueno del Presidente y dar el curso correspondiente a los acuerdos que se adopten.
d) Custodiar la documentación del Consejo.
e) Expedir certificaciones de las actas, acuerdos, dictámenes, votos particulares y otros documentos confiados a su custodia con el Visto Bueno del Presidente.
f) Asumir la Jefatura del personal al servicio del Consejo.
g) Cuantas otras sean inherentes a su condición de Secretario.

Artículo noveno. *Régimen económico-financiero y de contratación de personal.*

1. El Consejo Económico y Social contara para el cumplimiento de sus fines con los recursos económicos que al efecto se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, disfrutando del régimen tributario de éste.
2. El Consejo formulará anualmente su propuesta de anteproyecto de presupuesto, que será aprobado por el Pleno y remitido, a través de su Presidente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que, con base en tal propuesta, formulará el Anteproyecto del Presupuesto del Ente y le dará traslado al Ministerio de Economía y Hacienda a los efectos oportunos.
3. La contratación del Consejo Económico y Social se ajustará a los principios de publicidad, concurrencia, salvaguardia del interés público y homogeneización de comportamientos en el sector público, establecidos en la Disposición Transitoria Segunda del Reglamento General de Contratación del Estado, desarrollándose en régimen de Derecho privado.
4. El personal del Consejo Económico y Social quedará vinculado a éste por una relación sujeta al derecho laboral. La selección del personal, con excepción del de carácter directivo, se hará mediante convocatoria pública y de acuerdo con sistemas basados en los principios de mérito y capacidad.

Artículo décimo. *Régimen presupuestario de control y contabilidad.*

1. El presupuesto del consejo se integrará en los Presupuestos Generales del Estado a efectos de su consolidación. Los créditos de su presupuesto de gastos tendrán carácter limitativo.
2. Por el Ministerio de Economía y Hacienda se determinará la estructura presupuestaria del Consejo que, en todo caso, se ajustará a la aplicable para el Sector Público Estatal.
3. Las variaciones del presupuesto del Consejo serán autorizadas de la siguiente forma:

a) Por el Ministro de Economía y Hacienda, cuando no afecten a subvenciones de los Presupuestos Generales del Estado y su importe no exceda del 5 por 100 de su presupuesto.
b) Por el Gobierno, en los demás casos.

4. El Presidente del Consejo podrá autorizar variaciones de crédito entre las distintas partidas consignadas en el presupuesto. Los acuerdos que adopte el Presidente se comunicarán al Pleno del Consejo, así como al Ministerio de Economía y Hacienda, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5. El Consejo queda sometido al control de carácter financiero, que se lleve a cabo por el Ministerio de Economía y Hacienda, mediante comprobaciones periódicas y procedimientos de auditoría, sin perjuicio del control correspondiente al Tribunal de Cuentas.
6. El Consejo queda sometido al régimen de la contabilidad pública en los términos previstos en el Título VI del texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El Consejo Económico y Social se constituirá dentro del plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.

Se autoriza al Gobierno, a propuesta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Hacienda, para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente Ley.

Tercera.

Por el Ministro de Economía y Hacienda se realizarán las modificaciones presupuestarias precisas en orden a la habilitación de los créditos necesarios para el cumplimiento de lo previsto en la presente Ley.

§ 55

Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 92, de 17 de abril de 1985
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1985-6029

La existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adecuados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las Empresas se ha revelado, hasta el momento, como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como la presente, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores que, en otro caso, se verían forzados no ya sólo a seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino, incluso, a no poder atender adecuadamente necesidades, en ocasiones de carácter perentorio.

Reconocida explícitamente la protección de garantía salarial en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, el Fondo de Garantia Salarial ha experimentado un proceso de desarrollo que se consagra en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la que ya aparece definido como organismo autónomo, dotado de personalidad jurídica y de capacidad de obrar.

Para recoger las experiencias adquiridas, colmar las lagunas que la realidad diaria venía poniendo de manifiesto y corregir determinadas situaciones que contribuían decisivamente al desequilibrio financiero del Fondo de Garantía Salarial, se planteó la reforma que ha culminado en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, en virtud de la cual, se da una nueva redacción al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y a cuyo desarrollo reglamentario atiende el presente Real Decreto.

Presidida por criterios de rigor, objetividad y rapidez, son, entre otros, aspectos destacados de esta norma reglamentaria los de: Acentuación del carácter de fondo de solidaridad, alejándose del esquema del seguro privado; extensión de la protección salarial a determinados colectivos de trabajadores vinculados a sus Empresas por relaciones laborales de carácter especial, ya debidamente reguladas; reducción de las diferencias en la cuantía de las prestaciones, que respondían exclusivamente a la causa o procedimiento seguido para la extinción del contrato de trabajo; establecimiento de un procedimiento ágil, con el fin de atender con premura presumibles situaciones de necesidad; procurar una pronta y eficaz acción subrogatoria e institucionalizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la gestión del Fondo de Garantía Salarial.

Se establecen, además, diversas medidas orientadas a garantizar el correcto destino de los fondos públicos que se administran y la unicidad de criterios en la concesión de las prestaciones.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministerio de la Presidencia, oído el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 1985,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Naturaleza y organización

Artículo 1. *Naturaleza y denominación.*

Uno. El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 33 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

Dos. En su actuación se regirá por las leyes y disposiciones generales que le sean de aplicación y, especialmente, por el mencionado Estatuto de los Trabajadores; por la Ley del Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1958; por la Ley 11/1977, de 4 de enero, General Presupuestaria, y por el presente Real Decreto.

Tres. La denominación del organismo autónomo es Fondo de Garantía Salarial, O.A.

Artículo 2. *Fines.*

Uno. Corresponde al Fondo de Garantía Salarial hacer efectivos, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia, los salarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, en la cuantía, forma y con los límites previstos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos del párrafo anterior, el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. En Empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial hará efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

Tres. En los supuestos de extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones legales, siempre que se haya acordado por la autoridad laboral de exoneración del empresario.

Cuatro. Para el reembolso de las cantidades satisfechas conforme a los números 1 y 3 de este artículo, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios deudores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cinco. No obstante lo anterior, cuando los beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial fueran trabajadores que, tras cesar en la empresa en la que prestaban servicios, constituyan una sociedad laboral, una cooperativa de trabajo asociado u otro tipo de cooperativa, a cuyos socios trabajadores les sean de aplicación las normas establecidas para los socios trabajadores de las mencionadas cooperativas de trabajo asociado, no procederá la devolución de las prestaciones recibidas, siempre que el importe de las deudas derivadas de las mismas haya sido íntegramente aportado a la sociedad o cooperativa constituida, como capital social.

Seis. Si la sociedad, por cualquier causa, perdiera su calificación de laboral en un plazo de quince años a contar desde su constitución, deberá restituir al Fondo de Garantía Salarial

las cantidades que les fueron abonadas por dicho organismo a sus socios trabajadores en concepto de salarios o indemnizaciones adeudadas por la empresa precedente.

Esto mismo será de aplicación si en dicho plazo causa baja como socio de la sociedad laboral o cooperativa de las referidas en el apartado anterior, cualquiera de los socios trabajadores que hubieran percibido las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y que fueron aportadas a la constitución de la propia sociedad laboral o cooperativa, en cuanto a la parte correspondiente al socio que causa baja, salvo que la baja se haya producido por causas ajenas a la autonomía de la voluntad de las partes, como el fallecimiento, incapacidad permanente o la jubilación del socio trabajador y siempre que no suponga la disminución del nivel de empleo que tenía la sociedad a la fecha de su constitución.

Artículo 3. *Recursos económicos.*

Para el cumplimiento de sus fines, el Fondo de Garantía Salarial dispondrá de los siguientes recursos:

1. Las cotizaciones efectuadas por los empresarios, tanto públicos como privados, que empleen trabajadores por cuenta ajena.
2. Las cantidades obtenidas por subrogación.
3. Las rentas o frutos de su patrimonio o del patrimonio del Estado adscrito al Fondo.
4. La venta de publicaciones.
5. Las consignaciones o transferencias que puedan fijarse en los Presupuestos Generales del Estado, y
6. Cualesquiera otros previstos en las leyes.

Artículo 4. *Estructura organizativa.*

Uno. La dirección y gobierno del Fondo de Garantía Salarial, corresponde al Consejo Rector y a la Secretaría General.

Dos. Para la instrucción de los correspondientes expedientes y para la realización de las oportunas actuaciones subrogatorias, se constituirán unidades administrativas periféricas integradas en las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 5. *El Consejo Rector.*

Uno. El Consejo Rector, órgano superior colegiado de dirección, estará integrado por su Presidente, cuatro representantes de la Administración Pública, cinco representantes de las Organizaciones sindicales y cinco representantes de las Organizaciones empresariales más representativas con arreglo a la Ley, designados de acuerdo con sus Estatutos, y un Secretario.

Dos. La presidencia del Consejo Rector corresponderá al Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, siendo designados los restantes Vocales representantes de la Administración Pública libremente por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de entre los Directores y Subdirectores generales del Departamento con competencias relacionadas con los fines del organismo.

Tres. Como Secretario del Consejo Rector actuará, con voz y sin voto, el Secretario General del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 6. *Fuciones del Consejo Rector.*

Uno. Son funciones del Consejo Rector:

a) Elaborar los criterios de actuación del Fondo de Garantía Salarial.
b) Conocer la evolución económica del organismo y proponer al Gobierno, a través del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, las medidas oportunas para el cumplimiento de sus fines.
c) Aprobar el anteproyecto de presupuestos y de su liquidación anual.
d) Aprobar la memoria anual de actividades del organismo.

Dos. El Consejo Rector se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, al menos dos veces al año, y a propuesta de la representación sindical o empresarial.

Artículo 7. *Secretaría General.*

Uno. La Secretaría General es el órgano permanente de dirección y gestión del Fondo de Garantía Salarial. Su titular, con nivel orgánico de Subdirector General, será nombrado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de entre funcionarios del Estado con titulación superior.

Dos. El Secretario general ostentará la representación del Fondo y la Jefatura de todos sus servicios y de personal.

Artículo 8. *Funciones de la Secretaría General.*

Son funciones de la Secretaría General:

a) Ejecutar los acuerdos del Consejo Rector.

b) Ejercer y desarrollar las funciones directivas, administrativas, de gestión y cualesquiera otras no reservadas al Consejo Rector.

c) Elaborar y elevar al Consejo Rector, para su aprobación, el anteproyecto de presupuestos, de su liquidación anual y la memoria anual de actividades.

d) Autorizar los gastos y ordenar los pagos.

e) Resolver, en primera instancia, los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones y cualquier otro tipo de peticiones que puedan afectar a los fines o intereses del Fondo de Garantía Salarial.

f) Ejercitar los derechos y acciones judiciales y extrajudiciales conducentes a una eficaz subrogación de los créditos laborales satisfechos y a su seguimiento.

g) Informar periódicamente de su gestión al Consejo Rector.

Artículo 9. *Las unidades administrativas periféricas.*

Uno. **(Derogado)**

Dos. Al frente de cada unidad administrativa periférica se nombrará un funcionario, con el nivel administrativo que se determine, encargado de coordinar las actividades del Fondo de Garantía Salarial y ejecutar las directrices de los órganos rectores del mismo.

Tres. A las unidades administrativas periféricas se adscribirá el personal necesario para el desarrollo de sus funciones; en particular, funcionarios licenciados en Derecho, habilitados para dar cumplimiento a los trámites de audiencia y ejercer con eficacia las acciones subrogatorias y de seguimiento.

Cuatro. En cada provincia se constituirá una Comisión de Seguimiento del Fondo de Garantía Salarial.

La Comisión, presidida por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, estará integrada por tres representantes de la Administración del Estado, tres de las Organizaciones sindicales y tres de las empresariales más representativas con arreglo a la Ley.

Artículo 10. *Funciones de las unidades administrativas periféricas.*

Son funciones de las unidades administrativas periféricas:

a) Instruir los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones, elevando, a través de los respectivos Directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social, a la Secretaría General, la correspondiente propuesta de resolución.

b) Informar periódicamente a la Secretaría General de la situación y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial en el ámbito de su competencia.

c) Los letrados adscritos a las unidades administrativas periféricas del Fondo de Garantía Salarial ejercerán la representación de éste en cuantas actuaciones judiciales y extrajudiciales resulten necesarias para una eficaz personación en los trámites de audiencia a que sea llamado el Fondo de Garantía Salarial por imperativo legal o acuerdo judicial.

d) Los letrados representantes del Fondo de Garantía Salarial ejercitarán, en el ámbito territorial correspondiente a la unidad administrativa periférica a que estuvieren adscritos, los derechos y acciones en que haya quedado subrogado el Fondo de Garantía Salarial, realizando las actuaciones conducentes al más eficaz reembolso de las cantidades satisfechas.

CAPÍTULO II

Cotización y régimen de prestaciones

Sección primera. Cotización

Artículo 11. *Obligación de cotización.*

Uno. Están obligados a cotizar al Fondo de Garantía Salarial:

a) Todos los empresarios a que se refiere el número 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, tanto si son públicos como privados, por los trabajadores por cuenta ajena que tengan a su servicio, vinculados por relación laboral ordinaria.

b) Los clubes o entidades deportivas, por los deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de relación laboral de carácter especial.

c) Los empresarios que ocupen trabajadores cuya actividad sea la de intervención en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y la ventura de aquéllas, por dichos trabajadores, con las particularidades que se señalan en el párrafo tercero del número 2 del artículo siguiente.

d) Las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial.

Dos. Los empresarios que tengan a su servicio trabajadores vinculados por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, distintas de las menciondas en los apartados b) y c) del número anterior, vendrán obligados a cotizar desde el momento en que así lo dispongan las normas reguladoras de aquéllas.

Artículo 12. *Base de cotización e ingresos.*

Uno. La base de cotización será la misma que la establecida para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Dos. El ingreso de las aportaciones se efectuará conjuntamente con las cuotas que corresponda abonar al régimen de la seguridad social y en la misma forma prevista para aquéllas.

Los empresarios agrícolas ingresarán las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial por sus trabajadores fijos o eventuales, al tiempo de realizar la cotización por jornadas reales.

Cuando la actividad del trabajador sea la de intervención en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, el propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar ingresando en su totalidad el importe de la aportación que corresponda al empresario o, en su caso, empresarios, sin perjuicio de su derecho a repercutir en los mismos la cantidad ingresada, previa su justificacion.

Sección segunda. Régimen de prestaciones: presupuestos básicos

Artículo 13. *Titulares del derecho.*

Podrán percibir las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial todos los trabajadores vinculados por relación laboral a alguno de los empresarios enumerados en el artículo 11, cuando sean titulares de un crédito por salarios o indemnizaciones y en la forma que para cada caso se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 14. *Créditos por salarios e indemnización.*

Uno. A los efectos del presente Real Decreto se considerarán créditos salariales protegidos la totalidad de las percepciones económicas a que tengan derecho los trabajadores siempre que retribuyan:

a) El trabajo efectivamente realizado.

b) Los períodos de descanso computables como de trabajo.

c) Las percepciones económicas derivadas del artículo 56.1, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores, y del 211, párrafo final, de la Ley de Procedimiento Laboral.

Cuando se trate de deportistas profesionales el salario vendrá determinado por los conceptos a que se refiere el número 2 del artículo 8, del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.

Dos. Se considerará crédito por indemnización la cantidad reconocida a favor de los trabajadores en sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de éstas, a causa de despido o extinción de los contratos de trabajo, conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Insolvencia.*

Uno. Se entenderá que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida en la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

Dos. Durante el plazo concedido para cumplimentar el trámite de audiencia, el Fondo de Garantía Salarial realizará cuantas gestiones estime necesarias en orden a la verificación de la real situación económica de la Empresa, especialmente la citación a ésta y a los trabajadores.

Artículo 16. *Procedimiento concursal.*

Uno. Desde el momento en que en el procedimiento concursal se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, se emplazará al Fondo de Garantía Salarial, que comparecerá en el expediente en concepto de responsable legal subsidiario, pudiendo instar lo que a su derecho convenga.

Dos. La solicitud de concesión de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial con fundamento en hallarse la Empresa sometida a procedimiento concursal, podrá presentarse en cualquier momento de su tramitación, desde que exista resolución judicial teniendo por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, o declarando la quiebra o el concurso de acreedores y aun cuando ya hubiese sido aprobado convenio con los acreedores.

Tres. En cualquier caso, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquéllos de reducir su solicitud o de reembolsar al Fondo de Garantía Salarial la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

Cuatro. Si la solicitud se formulase una vez firmado el convenio con los acreedores, deberá justificarse que éste se encuentre en fase de cumplimiento, acreditándose, en su caso, las cantidades percibidas por los trabajadores y que éstas son las que corresponden de acuerdo con el carácter reconocido al crédito laboral de que se trate.

Cinco. Si durante la tramitación del procedimiento administrativo se produjese el desistimiento de la Empresa o recayese resolución judicial denegando la solicitud de concurso o acordando el sobreseimiento, se procederá al archivo del expediente, comunicándolo a los interesados y advirtiéndoles de su derecho a replantearlo en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 17. *Fuerza mayor.*

En los supuestos de indemnizaciones reconocidas a los trabajadores por la extinción de sus contratos de trabajo a causa de fuerza mayor, ya sean aquéllas normales o reducidas, el Fondo de Garantía Salarial abonará las prestaciones correspondientes, sin necesidad de previa declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso, siempre que la resolución de la autoridad laboral acuerde expresamente la exoneración del empresario.

Cuando la resolución administrativa que autoriza la extinción de los contratos de trabajo no acuerde expresamente la exoneración del empresario, para que el Fondo de Garantía

Salarial abone las prestaciones correspondientes será necesario acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso del mismo.

En ambos casos, el Fondo de Garantía Salarial se subroga frente el empresario por el importe de las prestaciones satisfechas.

Artículo 18. *Prestaciones por salarios pendientes de pago.*

El Fondo de Garantía Salarial abonará en concepto de salarios pendientes de pago una cantidad equivalente a multiplicar el salario correspondiente al trabajador en el momento del devengo o el duplo del salario mínimo interprofesional cuando aquél rebase esta cifra, por el número de días trabajados, de descanso computable como de trabajo de tramitación, según los casos, con el límite máximo de ciento veinte días. Cuando se soliciten salarios de tramitación se tendrá en cuenta la limitación establecida en el artículo 56.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Prestaciones indemnizatorias.*

Uno. El Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas por la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, cuya cuantía se calculará a razón de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad.

El salario que servirá como base de cálculo de las indemnizaciones a satisfacer por el Fondo de Garantía Salarial será el que acredite percibir el trabajador, excepto cuando sea superior al duplo del salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se tomará esta última cifra.

A los solos efectos del cálculo de las prestaciones a que se refiere este artículo, y salvo que el trabajador acredite un período superior de vigencia de la relación laboral, los años de servicio serán los que resulten de la certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa al período de alta en la Empresa deudora.

Dos. Cuando se trate de indemnizaciones derivadas de despido o de extinción del contrato por voluntad del trabajador, el importe de las prestaciones se calculará a razón de veinticinco días de salario por año de servicio, con aplicación de la misma base de cálculo y del mismo límite fijado en el número anterior.

Tres. El importe de las prestaciones por el 40 por 100 de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, en Empresas de menos de 25 trabajadores, se abonará con aplicación de las mismas bases y dentro del límite del número uno anterior.

En el supuesto de que los trabajadores preceptores de estas prestaciones soliciten, posteriormente, del Fondo de Garantía Salarial el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, por encontrarse éste en situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos.

Cuatro. Cuando la actividad del trabajador sea la de intervención en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, las referencias al duplo del salario mínimo interprofesional contenidas en los apartados precedentes se entenderán hechas a la unidad de salario mínimo interprofesional, salvo que se justifique haber venido cotizando al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Representantes de Comercio por una base mejorada equivalente, al menos, al indicado duplo, durante los últimos doce meses.

Cinco. Si el trabajador interviniese en operaciones mercantiles por cuenta de dos o más empresarios, el límite máximo de la prestación a abonar por el Fondo de Garantía Salarial será la cantidad que resulte de dividir el importe total que correspondería según los números anteriores, por el número de empresarios por cuenta de los cuales realice su actividad.

La prestación así recibida no priva del derecho a recibir nueva prestación, con idéntico límite, en el caso de concurrir cualquiera de las causas que la motivan en otro u otros empresarios.

Seis. En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la

relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Procedimiento

Artículo 20. *Interesados en el procedimiento.*

Uno. En cualquier caso, se considerará que tienen interés suficiente para promover expediente para reconocimiento de las prestaciones:

a) Los trabajadores titulares de créditos laborales protegidos por la garantía salarial.
b) Los órganos de administración de la Empresa sometida a un procedimiento concursal.

Dos. Podrán intervenir en el procedimiento, para la defensa de los intereses colectivos, las Organizaciones sindicales y empresariales representativas en el sector económico a que pertenezca la empresa.

Artículo 21. *Plazo.*

El plazo para solicitar las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial será de un año, contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de éstas en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal así como por las demás formas admitidas en Derecho.

Artículo 22. *Iniciación del procedimiento.*

Uno. El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio por acuerdo de la Secretaría General o de la unidad administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados.

Dos. En los supuestos de prestaciones indemnizatorias derivadas de la aplicación del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los casos de fuerza mayor con exoneración, a que se refiere el artículo 51.10, párrafo segundo, de la misma Ley, la resolución firme de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos de trabajo provocará el acuerdo que determine la iniciación de oficio del expediente.

Tres. A los anteriores efectos, la autoridad laboral remitirá a la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente al domicilio del centro de trabajo donde presten sus servicios los trabajadores, certificación de la resolución dictada, en el plazo de tres días hábiles siguientes a aquél en que se produzca la firmeza de la misma. En dicha resolución se hará constar el número de trabajadores de la empresa.

Cuatro. Si el procedimiento se iniciase a instancia de los interesados la solicitud deberá formalizarse en el modelo que apruebe la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial y que será publicado en el «Boletín Oficial del Estado», pudiendo presentarse directamente en la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente al domicilio del centro de trabajo en que prestan sus servicios los trabajadores o en cualquier otra dependencia a que se refiere el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 23. *Acumulación de solicitudes.*

Cuando la petición se fundamente en la existencia de procedimiento concursal, los interesados podrán instar del Secretario general del Fondo de Garantía Salarial, o éste acordar de oficio, la acumulación de las solicitudes referentes a trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo de la misma Empresa ubicados en diferentes provincias.

Acordada la acumulación, el expediente se tramitará por la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente a la capital de provincia del Juzgado que estuviera entendiendo del procedimiento concursal, haciéndose los pagos que, en su caso, pudieran proceder, por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de la misma capital y provincia.

La orden de acumulación será comunicada en el plazo de tres días a la unidad administrativa periférica del organismo correspondiente al domicilio de cada uno de los distintos centros de trabajo de la empresa, a fin de que se abstengan de conocer de las solicitudes que ante las mismas pudieran presentarse, remitiendo a la unidad administrativa periférica competente, por razón de la acumulación, los expedientes que pudieran encontrarse en trámite de instrucción, con inmediata notificación a sus promotores.

Artículo 24. *Consentimiento de los trabajadores y alegaciones.*

Uno. Si el expediente se promoviese por los órganos de administración del concurso, deberá justificarse el consentimiento de los trabajadores mediante declaración firmada por los mismos que se unirá a la solicitud. El expediente se entenderá promovido solamente con respecto a aquellos trabajadores que hubiesen prestado tal consentimiento.

Dos. Si la solicitud se formulase por los trabajadores y no apareciese suscrita también por la Empresa y, en su caso, por el órgano competente del concurso, el Fondo de Garantía Salarial dará traslado de la misma, dentro del plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la presentación de la solicitud, a la Empresa y al Juzgado donde se tramite el procedimiento concursal, a fin de que manifiesten lo procedente.

Transcurridos diez días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido íntegro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

Artículo 25. *Documentación de la solicitud.*

La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos:

a) En todo caso:

1. Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores.

2. Fotocopia de documentos de afiliación a la Seguridad Social o declaración de su situación respecto a la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27.

b) Cuando se solicite prestación por salarios adeudados:

1. Certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconozca la deuda, en este último caso con la debida diligencia de firmeza.

2. Cuando la deuda salarial se refiera a diferencias existentes entre la retribución percibida por el trabajador y la legalmente correspondiente, deberá especificarse en el acuerdo conciliatorio las normas legales o convencionales en que se fundamenta la reclamación salarial y los períodos a que se refieren las diferencias.

3. Cuando se solicite prestación por insolvencia, resolución en la que conste la insolvencia del empresario, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo regulado por la Ley de Procedimiento Laboral.

4. En el supuesto de procedimiento concursal, testimonio de la resolución judicial por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al Fondo de Garantía Salarial.

c) Cuando se solicite prestación por indemnizaciones no abonadas:

1. Testimonio de la resolución judicial o certificación de la resolución administrativa en la que se declare o autorice la extinción del contrato de trabajo, en ambos casos, con diligencia de firmeza.

2. Los mismos documentos que con carácter alternativo se señalan en los números 3 y 4 de la letra b) anterior, salvo cuando la extinción del contrato de trabajo se haya producido por causa de fuerza mayor o lo solicitado sea el abono del 40 por 100 de la indemnización derivada de extinción del contrato por causas económicas o tecnológicas.

Artículo 26. *Ordenación.*

Uno. Iniciado el expediente, el procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Dos. Las solicitudes defectuosas o carentes de alguno de los preceptivos documentos, darán lugar al requerimiento al promotor o primer firmante para que en el plazo de diez días subsane la falta observada o acompañe los preceptivos documentos, con apercibimiento de que si así no lo hiciese se archivará sin más tramite, sin perjuicio del derecho de los interesados a volver a replantearla, previo desglose y devolución de la documentación aportada.

Tres. Si el defecto no subsanado ha afectado sólo a alguno o algunos de los trabajadores incluidos en la petición, la orden de archivo se referirá exclusivamente a éstos, continuándose la tramitación del expediente respecto a los demás.

Artículo 27. *Instrucción.*

Uno. Dentro del plazo máximo de diez días, a contar desde la presentación de la solicitud en firme, o desde la adopción del oportuno acuerdo, el Fondo de Garantía Salarial se dirigirá a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social a fin de que por la misma se expida, dentro de igual plazo, certificación de inscripción de la Empresa y de afiliación del trabajador, con expresión de las fechas de alta y baja y base por la que viniese cotizando al Fondo de Garantía Salarial.

Dos. En el supuesto de existir discrepancias entre los datos certificados por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social y los contenidos de la solicitud, aun cuando éstos resulten de la documentación acompañada a la misma, la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial realizará las actuaciones conducentes a su clarificación, abriéndose el correspondiente período de prueba por un plazo máximo de veinte días.

Tres. Al tiempo de remitir el oficio a que se refiere el número uno anterior, el Fondo de Garantía Salarial cumplimentará el trámite de traslado de la solicitud en los casos previstos en el número dos del artículo 24 de este Real Decreto.

Cuatro. Si por el empresario o por el órgano de administración del concurso se expusiesen hechos o circunstancias que de algún modo contradijesen los contenidos en la solicitud, se procederá en la misma forma establecida en el número dos anterior.

Cinco. Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, las unidades administrativas periféricas del Fondo de Garantía Salarial desarrollarán de oficio, o a instancia de los interesados o intervinientes en el procedimiento, cuantos actos de instrucción consideren necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de la procedencia de la prestación solicitada. De manera particular se comprobará la efectiva existencia de créditos laborales pendientes de pago en el momento que haya de dictarse la resolución y la continuidad del estado de insolvencia, suspensión, quiebra o concurso de acreedores del empresario en el citado momento.

Artículo 28. *Terminación.*

Uno. Concluida la instrucción por la unidad administrativa periférica competente, se remitirá a la Secretaría General el expediente completo, acompañándose propuesta de resolución, en el plazo de diez días.

Dos. A la vista del expediente y de la propuesta de la resolución, el Secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrá acordar la apertura de un período extraordinario para práctica de prueba, señalando los puntos concretos sobre los que habrá de versar y el plazo para su ejecución, que en ningún caso podrá exceder de quince días.

Las actuaciones consiguientes podrán ser realizadas por la propia Secretaría General o encomendarse por esta a la unidad administrativa periférica instructora, o a aquella que estime conveniente por razones de mayor facilidad para su práctica.

Tres. Concluido, en su caso, el período de prueba a que se refiere el número anterior, el Secretario general dictará resolución en el plazo de cinco días, en la que se estimarán total o parcialmente, o se desestimarán las peticiones deducidas. Deberán desestimarse aquellas solicitudes de prestaciones en que se aprecie la existencia de abuso de derecho o fraude de ley y cuando no se justifique su abono por haberse acreditado la existencia de un interés

común de trabajadores y empresarios en la formalización de una apariencia de estado legal de insolvencia, con la finalidad de obtener las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Cuatro. Una vez fiscalizado el gasto por la Intervención Delegada en el Organismo, el Secretario general ordenará el pago a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social correspondiente, dentro del plazo de los tres días siguientes a la fecha de la intervención.

Cinco. Al tiempo de remitir la orden de pago, la Secretaría General enviará copia de la resolución y de sus anexos a la unidad administrativa periférica instructora del expediente.

Seis. Al mismo tiempo, la resolución será notificada directamente por la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial a los interesados, mediante traslado del texto íntegro de aquélla y de sus anexos.

Siete. El plazo máximo para dictar resolución en primera instancia será de tres meses, contados a partir de la presentación en forma de la solicitud.

Artículo 29. *Recursos.*

Uno. Las resoluciones del Secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrán ser objeto de recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que deberá interponerse en el plazo de quince días, contados desde el siguiente al de recibo de la notificación.

Dos. Las resoluciones dictadas en alzada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social agotarán la vía administrativa y podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

CAPÍTULO IV

Acciones por subrogación

Artículo 30. *Iniciación de la subrogación.*

Uno. Dictada la resolución y ordenado el pago, el Fondo de Garantía Salarial remitirá copia de la misma al órgano judicial que hubiese entendido del procedimiento seguido por los trabajadores y, en su caso, al órgano de administración de la suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

De la recepción de dicha copia se acusará recibo y desde tal momento habrán de ser notificadas al Fondo de Garantía Salarial cuantas acciones se practiquen o se promuevan por los trabajadores, en orden a la efectividad de sus créditos.

Dos. Realizado el pago, la subrogación del Fondo de Garantía Salarial en los derechos y acciones de los trabajadores se acreditará mediante la presentación ante el órgano jurisdiccional competente de los correspondientes recibos o de certificación sustitutiva de los mismos. Análoga certificación se remitirá también, en su caso, al órgano de administración del concurso.

Tres. Los créditos adquiridos por el Fondo de Garantía Salarial en virtud de la subrogación conservarán el carácter de privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores y el que pueda corresponderle por aplicación de la legislación civil y mercantil. Cuando tales créditos concurran con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no abonada por el Fondo de Garantía Salarial, uno y otros se satisfarán a prorrata de sus respectivos importes.

Cuatro. En cualquier caso, las garantías especiales y los embargos que hubieran podido establecerse para asegurar a los trabajadores el cobro de sus créditos, aprovecharán al Fondo de Garantía Salarial en la proporción que corresponda a la parte del crédito por el mismo satisfecha.

Artículo 31. *Requerimiento de pago.*

Uno. Con independencia de la obligación de ejercitar cuantas acciones judiciales se consideren convenientes para el más rápido y eficaz reembolso de las cantidades abonadas, el Fondo de Garantía Salarial requerirá a las Empresas deudoras para la devolución de las mismas, pudiendo, si a sus intereses conviene, señalar día y hora para su comparecencia ante la Secretaría General o la unidad administrativa periférica que instruyo el expediente.

Dos. La incomparecencia de la Empresa, sin causa que lo justifique, será considerada infracción laboral, sancionable con arreglo a lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y al Decreto 1860/1975, de 10 de julio.

Artículo 32. *Acuerdo de devolución de cantidades.*

Uno. Con objeto de facilitar el reintegro de las cantidades adeudadas, el Fondo de Garantía Salarial podrá concluir acuerdos de devolución en los que se deteminarán los aspectos relativos a forma, plazos y garantías, conjugando la eficacia de la acción subrogatoria con las exigencias de continuidad empresarial y la salvaguardia del empleo.

Las cantidades aplazadas devengaran el interés legal del dinero.

Dos. La conclusión de un acuerdo de devolución en forma aplazada será comunicada al órgano judicial que viniese entendiendo del procedimiento instado para la realización de los créditos.

Tres. El incumplimiento de lo convenido determinará la resolución del acuerdo, ejercitándose por el fondo de garantía salarial cuantas acciones le competen, pudiendo solicitar la reapertura de las actuaciones si quedaron en suspenso.

Cuatro. Los acuerdos de devolución, en todo caso, habrán de observar el procedimiento legalmente establecido para las transacciones si en dicho acuerdo existen cláusulas que configuren el mismo como una transacción y no como un simple aplazamiento de pago.

Artículo 33. *Adjudicación de bienes.*

Uno. En su concepto de acreedor, el Fondo de Garantía Salarial podrá ser adjudicatario de toda clase de bienes en pago de la deuda, bien mediante subasta, bien mediante cesión por parte del deudor o de tercera persona.

Dos. Los bienes adjudicados conforme a lo dispuesto en el número anterior serán devueltos de la forma más inmediata posible al tráfico jurídico patrimonial, a fin de destinar su importe al cumplimiento de los fines del organismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 de la Ley del Patrimonio del Estado.

Tres. Atendiendo a la indicada finalidad y a la naturaleza más comercial que patrimonial de los bienes adquiridos, el Fondo de Garantía Salarial podrá proceder a su enajenación directa, previo informe que con respecto a las condiciones de la enajenación deberán emitir la Abogacía del Estado y la intervención delegada de hacienda, siempre que el valor de tasación no exceda de cincuenta millones de pesetas.

Si excediese de dicha cuantía, además de los indicados informes, se requerirá autorización del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional primera.

No será necesaria la previa autorización de la Dirección General de lo Contencioso del Estado para el ejercicio de las acciones que puedan entablarse en orden al reembolso de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquellos de comunicar periódicamente a dicho centro directivo las actuaciones practicadas, a cuya vista podrán adoptarse las medidas de cualquier índole que se estimen procedentes.

Disposición adicional segunda.

El Secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrá delegar en los directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social las facultades que al mismo corresponden para dictar resolución de reconocimiento de prestaciones y para concluir acuerdos de devolución de cantidades a que se refiere el artículo 32, así como para la enajenación de bienes conforme al número tres del artículo 33 del presente Real Decreto.

Disposición transitoria.

Las solicitudes de prestaciones presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, serán resueltas conforme a la legislación anterior.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango a lo establecido en este Real Decreto, especialmente el Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo; el Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, y el Real Decreto 652/1982, de 2 de abril.

Disposición final.

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 56

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2007-13409

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

PREÁMBULO

I

El trabajo autónomo se ha venido configurando tradicionalmente dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se hallan dispersas a lo largo de todo el Ordenamiento Jurídico.

En este sentido, la Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos. Así, el artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Estas referencias constitucionales no tienen por qué circunscribirse al trabajo por cuenta ajena, pues la propia Constitución así lo determina cuando se emplea el término «españoles» en el artículo 35 o el de «ciudadanos» en el artículo 41, o cuando encomienda a los poderes públicos la ejecución de determinadas políticas, artículo 40, sin precisar que sus destinatarios deban ser exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena.

En el ámbito social podemos destacar, en materia de Seguridad Social, normas como la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género referido a las trabajadoras por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y otras disposiciones de desarrollo. En materia de prevención de riesgos laborales hay que referirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

La Unión Europea, por su parte, ha tratado el trabajo autónomo en instrumentos normativos tales como la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que da una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a), o en la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

El derecho comparado de los países de nuestro entorno no dispone de ejemplos sobre una regulación del trabajo autónomo como tal. En los países de la Unión Europea sucede lo mismo que en España: las referencias a la figura del trabajador autónomo se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos. En este sentido, cabe resaltar la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

Se trata de una Ley que regulará el trabajo autónomo, sin interferir en otros ámbitos de nuestro tejido productivo, como el sector agrario, que cuenta con su propia regulación y sus propios cauces de representación.

Los Colegios Profesionales tampoco verán afectadas sus competencias y atribuciones por la aprobación de este Estatuto.

II

Desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

En la actualidad, a 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados. Es decir, el 94 por ciento de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

A lo largo de los últimos años se han llevado a cabo algunas iniciativas destinadas a mejorar la situación del trabajo autónomo. Entre ellas, cabe destacar la eliminación del Impuesto de Actividades Económicas para todas las personas físicas, así como las introducidas por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de Reforma Económica, que recoge la cobertura de la Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la baja, la posibilidad de tener la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la minoración para quienes se incorporaran por vez primera al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, siendo menores de treinta años o mujeres mayores de cuarenta y cinco. En la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 se incorporan como medidas para el fomento del empleo autónomo de jóvenes hasta treinta años de edad y mujeres hasta treinta y cinco, una reducción a las cuotas de la Seguridad Social así como el acceso a las medidas de fomento del empleo estable de los familiares contratados por los autónomos. Asimismo, se mejora el sistema de capitalización de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único para los desempleados que inicien su actividad como autónomos.

El Gobierno, sensible ante esta evolución del trabajo autónomo, ya se comprometió en la sesión de investidura de su Presidente a aprobar durante esta Legislatura un Estatuto de los Trabajadores Autónomos. Como consecuencia de ello el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó una doble tarea: de un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo. Los trabajos de la Comisión culminaron con la entrega de un extenso y documentado Informe, acompañado de una propuesta de Estatuto, en el mes de octubre de 2005.

Paralelamente, la Disposición Adicional Sexagésima Novena de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 incorporaba el mandato al Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que se defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Mediante la Resolución número 15 del debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena.

Finalmente, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a iniciativa del Gobierno, se dio un primer paso en el cumplimiento a la citada Resolución, al introducir numerosas medidas para mejorar la situación del trabajo autónomo, especialmente en lo relativo a los derechos derivados de las situaciones de maternidad y paternidad, todo ello en el contexto de avanzar en una política de conciliación de la vida familiar con el trabajo, tan demandada por los trabajadores autónomos.

III

La presente Ley constituye el resultado del cumplimiento de los anteriores mandatos. Para su elaboración se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a las asociaciones de trabajadores autónomos.

La Ley consta de 29 artículos, encuadrados en cinco títulos, más diecinueve disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria y seis finales.

El Título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos.

El Título II regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos. El Capítulo I establece las fuentes de dicho régimen profesional, dejando clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate. El apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, novedad importante creada por la Ley.

El Capítulo II se refiere al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001.

A la vista de la realidad anteriormente descrita, la introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

La intención del legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

El resto del Capítulo III establece una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica, sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. En este sentido, el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma reiterada ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido una serie de criterios para distinguir entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato

siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.

IV

El Título III regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector en el artículo 22.

El Título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Es de destacar que se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Finalmente, el Título V está dedicado al fomento y promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

V

La disposición adicional primera se refiere a la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito de la Jurisdicción Social. En coherencia con ello, también se establece la obligatoriedad de la conciliación previa no sólo ante el servicio administrativo correspondiente, sino también ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

La disposición adicional segunda supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como complemento de las medidas de fomento del autoempleo. Se hace un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena, de tal modo que la suma de ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

La disposición adicional tercera recoge la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General, así como la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre las profesiones o actividades con mayor siniestralidad, en las que los colectivos de autónomos afectados deberán cubrir las contingencias profesionales.

La disposición adicional cuarta regula la prestación por cese de actividad. Recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y

preferencias de los trabajadores autónomos, proponga a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

La disposición adicional quinta especifica que lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2, del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La disposición adicional sexta establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas relativas a representatividad y registro especial de las asociaciones profesionales de autónomos en el ámbito territorial autonómico.

La disposición adicional séptima establece la posibilidad de actualizar las bases de cotización diferenciadas, reducciones o bonificaciones previstas para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus especiales características, por medio de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La disposición adicional octava señala que el Gobierno planteará la presencia de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social, teniendo en cuenta la evolución del Consejo del Trabajo Autónomo en la representación de los mismos y el informe preceptivo del precitado Consejo Económico y Social.

La disposición adicional novena determina que se presentará un estudio por el Gobierno en un año sobre la evolución de la medida de pago único de la prestación por desempleo para el inicio de actividades por cuenta propia y a la posible ampliación de los porcentajes actuales de la capitalización dependiendo de los resultados de tal estudio.

La disposición adicional décima se refiere al encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo, aclarando que los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años aunque éstos convivan con el trabajador autónomo y quedando excluida la cobertura por desempleo de los mismos.

La disposición adicional undécima supone adoptar para los trabajadores autónomos del sector del transporte la referencia del artículo 1.3 g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, de inclusión en el ámbito subjetivo de la presente Ley, matizando los requisitos que en este caso deben cumplirse para los trabajadores autónomos de este sector para su consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La disposición adicional duodécima establece la participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, por medio de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas.

La disposición adicional decimotercera introduce incrementos en la reducción y la bonificación de la cotización a la Seguridad Social así como los periodos respectivos aplicables a los nuevos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que tengan 30 o menos años de edad y 35 años en el caso de trabajadoras autónomas, dando nueva redacción a la disposición adicional trigésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La disposición adicional decimocuarta señala un plazo de un año para que el Gobierno elabore un estudio sobre los sectores de actividad que tienen una especial incidencia en el colectivo de trabajadores autónomos.

La disposición adicional decimoquinta establece un plazo de un año para que el Gobierno presente un estudio sobre la actualización de la normativa que regula el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos establecida esencialmente en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto.

La disposición adicional decimosexta determina el plazo de un año para que el Gobierno realice, en colaboración con las entidades más representativas de trabajadores autónomos, una campaña de difusión e información sobre la normativa y las características del Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

La disposición adicional decimoséptima supone la determinación reglamentaria de los supuestos en que los agentes de seguros quedarían sujetos al contrato de trabajadores autónomos económicamente dependientes, sin afectar en ningún caso a la relación mercantil de aquellos.

Las disposiciones adicionales decimoctava y decimonovena se refieren, respectivamente, a los casos específicos de las personas con discapacidad y de los agentes comerciales.

De las disposiciones transitorias cabe destacar que la transitoria primera establece un plazo de seis meses para la adaptación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones. La transitoria segunda fija los plazos de adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores económicamente dependientes con una especificidad en el plazo de adaptación de dichos contratos en la transitoria tercera para los sectores del transporte y de los agentes de seguros.

La disposición final primera establece el título competencial que habilita al Estado a dictar esta Ley. En concreto la Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.5.ª, legislación sobre Administración de Justicia, 6.ª, legislación mercantil y procesal, 7.ª, legislación laboral, 8.ª, legislación civil y 17.ª, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La disposición final segunda recoge el principio general del Pacto de Toledo de lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

La disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo necesarias para la aplicación de la Ley.

La disposición final cuarta establece que el Gobierno deberá informar a las Cortes Generales anualmente de la ejecución de previsiones contenidas en la presente Ley, incorporando en dicho informe el dictamen de los Órganos Consultivos.

La disposición final quinta establece un plazo de un año para el desarrollo reglamentario de la Ley en lo relativo al contrato de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La disposición final sexta establece una «vacatio legis» de tres meses, plazo que se considera adecuado para la entrada en vigor de la Ley.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación subjetivo

Artículo 1. *Supuestos incluidos.*

1. La presente ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación esta ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.

c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

4. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Artículo 2. *Supuestos excluidos.*

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:

a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.

TÍTULO II

Régimen profesional del trabajador autónomo

CAPÍTULO I

Fuentes del régimen profesional

Artículo 3. *Fuentes del régimen profesional.*

1. El régimen profesional del trabajador autónomo se regirá por:

a) Las disposiciones contempladas en la presente Ley, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación.

b) La normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo.

c) Los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario.

d) Los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

3. En virtud de lo dispuesto en la disposición final primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

Artículo 4. *Derechos profesionales.*

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.

2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.

c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

d) A la formación y readaptación profesionales.

e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las

Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.

j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Artículo 5. *Deberes profesionales básicos.*

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.

b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.

d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.

e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

f) Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.

Artículo 6. *Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.*

1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 7. *Forma y duración del contrato.*

1. Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

2. El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

Artículo 8. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

7. El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

8. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Artículo 9. *Protección de menores.*

1. Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos se estará a lo establecido en el artículo 6.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 10. *Garantías económicas.*

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

2. Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

3. En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, quedando en todo caso

los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha Ley.

4. El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, o de las limitaciones y exoneraciones de responsabilidad previstas legalmente que le sean de aplicación.

5. A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo de dos años. Este plazo no se interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales.

CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

Artículo 11. *Concepto y ámbito subjetivo.*

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:

1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

En estos supuestos, el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto expresamente, la contratación del trabajador por cuenta ajena se regirá por lo previsto por el artículo 15.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Para los supuestos previstos en los números 3, 4 y 5 anteriores, el contrato se celebrará por una jornada equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el trabajador autónomo sin que pueda superar el 75 por ciento de la

jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, la duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado de menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, con una duración máxima, en todo caso, de doce meses.

Solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurran dos o más de los supuestos previstos. Finalizada la causa que dio lugar a dicha contratación, el trabajador autónomo podrá celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena por cualquiera de las causas previstas anteriormente, siempre que, en todo caso, entre el final de un contrato y la nueva contratación transcurra un periodo mínimo de doce meses, salvo que el nuevo contrato tuviera como causa alguna de las previstas en los números 1 y 2.

No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el período máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.

En los supuestos previstos en los números 3, 4 y 5, solamente se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena por cada menor de siete años o familiar en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

La contratación por cuenta ajena reglada por el presente apartado será compatible con la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, prevista en el artículo 30 de esta Ley.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

3. Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Artículo 11 bis. *Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.*

El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.

En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal

desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.

Artículo 12. *Contrato.*

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter publico.
2. El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto. La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.
3. En el supuesto de un trabajador autónomo que contratase con varios clientes su actividad profesional o la prestación de sus servicios, cuando se produjera una circunstancia sobrevenida del trabajador autónomo, cuya consecuencia derivara en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 11, se respetará íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta la extinción del mismo, salvo que éstas acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un trabajador autónomo económicamente dependiente.
4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Artículo 13. *Acuerdos de interés profesional.*

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.
2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.
3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.
4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

Artículo 14. *Jornada de la actividad profesional.*

1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.
2. Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.
3. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

5. La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 15. *Extinción contractual.*

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.

c) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.

d) Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

e) Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.

f) Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales.

h) Cualquier otra causa legalmente establecida.

2. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

3. Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.

Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en el párrafo d) del apartado 1 del presente artículo, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

4. Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Artículo 16. *Interrupciones justificadas de la actividad profesional.*

1. Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.

c) El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo, según lo previsto en el apartado 7 del artículo 8 de la presente ley.

d) Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

f) La situación de violencia de género o de violencias sexuales, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

g) Fuerza mayor.

2. Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d), e) y g) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 del presente artículo, se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente mantenga la actividad conforme a lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 11.

Artículo 17. *Competencia jurisdiccional.*

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.

2. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Artículo 18. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

1. Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la presente Ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

2. Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

3. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

4. Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

TÍTULO III

Derechos colectivos del trabajador autónomo

Artículo 19. *Derechos colectivos básicos.*

1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:

a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.3 de la presente Ley.
4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.

Artículo 20. *Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos.*

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley.
2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.
3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública.
4. Las asociaciones, confederaciones, uniones y federaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial que hayan acreditado ser representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, en los términos establecidos en el artículo 21 de la presente Ley, serán declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

5. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Artículo 21. *Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.*

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.

2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2.

Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado 3.

Artículo 22. *Consejo del Trabajo Autónomo.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

2. Son funciones del Consejo:

a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:

1.º Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo.

2.º El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.

3.º Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.

b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.

c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.

d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

3. El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

También estarán representados los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico.

4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la forma reglamentariamente prevista.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

7. Las Comunidades Autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, Consejos Consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Así mismo podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos.

A los efectos de estar representados en el Consejo del Trabajo Autónomo Estatal, cada Consejo del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico deberá solicitar su participación en el mismo y designará un representante, que en cualquier caso corresponderá a la asociación de autónomos con mayor representación en ese ámbito.

TÍTULO IV

Protección social del trabajador autónomo

Artículo 23. *El derecho a la Seguridad Social.*

1. De conformidad con el artículo 41 de la Constitución, las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias serán libres.

2. La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social.

Artículo 24. *Afiliación a la Seguridad Social.*

La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para los trabajadores autónomos o por cuenta propia, y única para su vida profesional, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 25. *Cotización a la Seguridad Social.*

1. La cotización es obligatoria en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos previstos en el artículo 18 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y demás disposiciones de desarrollo.

2. La ley podrá establecer beneficios en la cotización para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.

Artículo 26. *Acción protectora.*

1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.

c) Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

Para el resto de trabajadores autónomos y a efectos de la misma cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

2. Las prestaciones de servicios sociales serán las establecidas legalmente y en todo caso comprenderá las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

3. **(Suprimido).**

4. Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

En este sentido, se entenderán comprendidos los trabajadores autónomos con discapacidad en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena.

5. La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

TÍTULO V

Fomento y promoción del trabajo autónomo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales al fomento y promoción del trabajo autónomo

Artículo 27. *Política de fomento del trabajo autónomo.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.

b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.

c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.

e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.

f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.

g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.

h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.

i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Artículo 28. *Formación profesional y asesoramiento técnico.*

1. El fomento del trabajo autónomo se dirigirá especialmente a integrar dentro del sistema educativo y, en particular, del sistema de formación profesional la promoción del trabajo autónomo, a propiciar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, facilitando su acceso a los programas de formación profesional, que se orientarán a la mejora de su capacitación profesional y al desarrollo de su capacidad gerencial.

2. El fomento del trabajo autónomo también atenderá las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos.

Artículo 29. *Apoyo financiero a las iniciativas económicas.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.

2. La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.

3. Los poderes públicos favorecerán mediante una política fiscal adecuada la promoción del trabajo autónomo.

CAPÍTULO II

Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo

Artículo 30. *Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.*

1. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el citado Régimen Especial, en los siguientes supuestos:

a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.

b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

En el caso de que el trabajador lleve menos de doce meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización del último periodo de alta continuada entre el número de días de alta correspondientes a dicho periodo.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este apartado se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La aplicación de la bonificación recogida en el apartado anterior estará condicionada a la permanencia en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

Dicho trabajador contratado será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo.

Cuando se extinga la relación laboral, incluso durante el periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo podrá beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días.

El contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Si la contratación es a tiempo parcial, la bonificación prevista en el apartado 1 de este artículo será del 50 por ciento.

3. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

4. Solo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma. No se tomará en consideración a los efectos anteriores al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

5. Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo señalados en el apartado 1, siempre que se cumplan el resto de requisitos previstos en el presente artículo.

6. La medida prevista en este artículo será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente.

7. En lo no previsto expresamente, las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en este artículo se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

8. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Artículo 31. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.*

(Derogado).

Artículo 31 bis. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios.*

(Derogado).

Artículo 32. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

(Derogado).

Artículo 32 bis. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.*

(Derogado).

Artículo 33. *Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.*

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y como excepción a lo establecido en el artículo 221 de dicha ley, los titulares del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter total y definitivo su actividad laboral, que causen alta como trabajadores por cuenta propia en alguno de los regímenes de Seguridad Social, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La realización de un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial supondrá el fin de la compatibilización prevista en el presente artículo.

Durante la compatibilización de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Se excluirán de la medida prevista en el presente artículo aquellas personas cuyo último empleo haya sido por cuenta propia, y quienes hayan hecho uso de este derecho u obtenido el pago único de la prestación por desempleo en los 24 meses inmediatamente anteriores.

Tampoco se incluirán quienes se constituyan como trabajadores autónomos y suscriban un contrato para la realización de su actividad profesional con el empleador para el que hubiese prestado sus servicios por cuenta ajena con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación legal de desempleo o una empresa del mismo grupo empresarial de aquella.

3. Para los beneficiarios de la medida prevista en el presente artículo, el periodo de 60 meses de referencia para la suspensión o extinción del derecho a la percepción de la prestación por desempleo previsto en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social comenzará a computarse desde la fecha en la que el beneficiario causó alta como trabajador por cuenta propia en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social.

4. Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a aquellos perceptores de la prestación por desempleo que se incorporen como socios de sociedades laborales de nueva creación o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación que estén encuadrados en el régimen especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de este artículo.

Artículo 34. *Capitalización de la prestación por desempleo.*

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se mantendrá lo previsto en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se establece el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, incluidas las modificaciones incorporadas por normas posteriores, en lo que no se oponga a las reglas siguientes:

1.ª La entidad gestora podrá abonar a los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo hasta el 100 por cien del valor actual del importe de dicha prestación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos. En este supuesto, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a la inversión necesaria para el desarrollo de la actividad por cuenta propia, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

No se incluirán en este supuesto quienes se constituyan como trabajadores autónomos económicamente dependientes suscribiendo un contrato con una empresa con la que hubieran mantenido un vínculo contractual previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, o perteneciente al mismo grupo empresarial de aquella.

b) Cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto por la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo laboral previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo con dichas sociedades u otras pertenecientes al mismo grupo empresarial.

En ambos casos, quienes capitalicen la prestación por desempleo, podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y tributos. Podrán, además, destinar hasta el 15 por ciento de la cuantía de la prestación capitalizada al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2.ª siguiente.

2.ª La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social y en los siguientes términos:

a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social; en tal caso, se abonará esta última.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

3.ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª y 2.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador, o los representantes legales de los trabajadores en caso de despido colectivo, hubieran impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

4.ª No tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único conforme a las reglas 1.ª y 2.ª quienes en los 24 meses anteriores a su solicitud hayan compatibilizado el trabajo por cuenta propia con la prestación por desempleo de nivel contributivo.

5.ª Si tras el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia sin haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo, el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a aquella. La opción por una u otra protección implicará la extinción de la prestación por la que no se opta.

2. El Gobierno podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Artículo 35. *Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.*

El cónyuge, la pareja de hecho y los familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en los mismos en los cinco años inmediatamente anteriores y colaboren con aquellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, tendrán derecho a una bonificación, durante los veinticuatro meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 por ciento durante los primeros dieciocho meses y al 25 por ciento durante los seis meses siguientes, de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases, conforme a lo previsto en la regla 1.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Artículo 36. *Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.*

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios; actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva que resulte de aplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 308.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 37. *Bonificación de cuotas en favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria.*

1. Las personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que tengan cincuenta o menos años de edad en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que este se encuentre dado de alta en el citado régimen e incluido en ese sistema especial, tendrán derecho a una bonificación, durante los cinco años siguientes a la fecha del alta, del 40 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases aplicable en dicho sistema especial, conforme a lo previsto en el artículo 325 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La bonificación regulada en este artículo, siempre que se cumplan las condiciones en él establecidas, será también aplicable al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que ya viniera disfrutando de la bonificación conforme a lo previsto en el apartado 1, en cuyo caso seguirá percibiendo esta hasta su extinción.

Artículo 38. *Bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, incluidos los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en esos regímenes, tendrán derecho, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a una bonificación del 100 por cien de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este artículo se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 bis. *Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadoras por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación, durante los veinticuatro meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, del 80 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuvieran las trabajadoras en los doce meses anteriores a la fecha en que

cesaron en su actividad, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias.

En el caso de que la trabajadora lleve menos de 12 meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos antes del cese de la actividad, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este artículo se calculará con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 ter. *Reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia.*

La cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se efectuará de la siguiente forma:

1. Con carácter general, se aplicará una cuota reducida por contingencias comunes y profesionales, a contar desde la fecha de efectos del alta y durante los doce meses naturales completos siguientes, quedando los trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.

La cuantía anual de la cuota reducida se establecerá en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y su distribución entre las referidas contingencias se determinará reglamentariamente.

> Téngase en cuenta que durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025 la cuantía de la cuota reducida será de 80 euros mensuales, según establece la disposición transitoria 5 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482

2. Transcurrido el período indicado en el apartado anterior, podrá también aplicarse una cuota reducida durante los siguientes doce meses naturales completos, respecto a aquellos trabajadores por cuenta propia cuyos rendimientos económicos netos anuales, en los términos del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sean inferiores al salario mínimo interprofesional anual que corresponda a este período.

Cuando este segundo periodo abarque parte de dos años naturales, el requisito relativo a los rendimientos económicos se deberá cumplir en cada uno de ellos.

3. La aplicación de las reducciones contempladas en este artículo deberá ser solicitada por los trabajadores en el momento de su alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, además, en su caso, antes del inicio del período a que se refiere el apartado 2.

Respecto al período señalado en el apartado 2, la solicitud deberá acompañarse de una declaración relativa a que los rendimientos económicos netos que se prevén obtener serán inferiores al salario mínimo interprofesional vigente durante los años naturales en que se aplique la cuota reducida.

Los trabajadores por cuenta propia que disfruten de las reducciones contempladas en este artículo podrán renunciar expresamente a su aplicación, con efectos a partir del día primero del mes siguiente al de la comunicación de la renuncia correspondiente.

4. El derecho a las reducciones en la cotización a que se refiere este artículo se extinguirá cuando los trabajadores por cuenta propia causen baja en el Régimen Especial de

la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos durante cualquiera de los períodos en que resulten aplicables.

El período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en este artículo para tener derecho a las reducciones en la cotización en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de tres años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichas reducciones en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

5. Las cuantías de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores por cuenta propia durante el período o los períodos en que se beneficien de la cuota reducida regulada en este artículo, se determinarán con arreglo al importe de la base mínima del tramo inferior de la tabla general de bases que resulte aplicable durante los mismos, contemplada en la regla 1.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. La cuota reducida no será objeto de regularización, conforme a lo previsto en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período previsto en el apartado 1.

Durante el período previsto en el apartado 2, la regularización no se llevará a efecto si en el año o años que abarque los rendimientos económicos netos de los trabajadores autónomos hubieran sido inferiores al salario mínimo interprofesional anual vigente en cada uno de esos años.

Si en el año o años que abarque el segundo período, los rendimientos económicos superasen el importe del salario mínimo interprofesional vigente en alguno de ellos, la cotización reducida en el año en que concurra esta circunstancia, será objeto de la regularización correspondiente. A tal efecto, de los rendimientos obtenidos durante el año en que se supere dicho importe, para la regularización se tomará en consideración la parte proporcional, de dichos rendimientos, correspondiente a los meses afectados por la reducción.

7. Lo previsto en el presente artículo resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de las reducciones, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

8. Finalizado el periodo máximo de disfrute de las reducciones en la cotización contempladas en este artículo, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca esa finalización.

9. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, así como a los socios de sociedades de capital y de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

10. Cuando los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere este artículo tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o sean víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, los periodos de aplicación de la cuota reducida a que se refieren los apartados 1 y 2 serán, respectivamente, de 24 meses naturales completos y de 36 meses naturales completos.

> Téngase en cuenta que durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025 la cuantía de la cuota reducida, según lo previsto en el apartado 10, será de 80 euros mensuales hasta la finalización de los primeros veinticuatro meses naturales completos, y de 160 euros a partir del mes vigesimoquinto, según establece la disposición transitoria 5 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482, en la redacción dada a esta por la disposición final 10.10 del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2022-12925.

11. Las reducciones en la cotización previstas en este artículo no resultarán aplicables a los familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo

grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, al grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, ni a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el primero de dichos regímenes.

12. Las reducciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a las aportaciones del Estado a los presupuestos de la Seguridad Social destinadas a financiar reducciones en la cotización.

Artículo 38 quater. *Bonificación en la cotización por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

Los trabajadores autónomos que sean beneficiarios de la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, a la que se refiere el capítulo X del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, tendrán derecho, durante el período de percepción de dicha prestación, a una bonificación del 75 por ciento de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

En el caso de que el trabajador lleve menos de doce meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este apartado se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 quinquies. *Bonificación de cuotas en favor de trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad.*

1. A los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por poseer el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente regulada en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, y que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador, les resultará de aplicación una bonificación del cien por cien de la cuota correspondiente a la base mínima establecida con carácter general, en cada momento, en el citado régimen especial durante los tres primeros años.

Esta bonificación será incompatible con los beneficios en la cotización previstos en los artículos 31 y 32.

2. Esta bonificación se disfrutará de forma continuada en tanto persista la situación de pluriactividad y, como máximo, durante los tres primeros años, a contar desde la fecha del alta que se produzca como consecuencia del inicio de la actividad autónoma por la dedicación a la empresa emergente.

La bonificación se extinguirá, en todo caso, en el momento en que cese la situación de pluriactividad, no pudiendo reiniciarse posteriormente su aplicación en el supuesto de que se produzca una nueva situación de pluriactividad.

3. La bonificación se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, programas y aplicaciones informáticas disponibles en cada momento para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social, previa presentación de declaración responsable por parte del trabajador autónomo; sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ejercicio de sus respectivas competencias.

4. La bonificación prevista en este artículo se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal dentro de su ámbito competencial y conforme a sus disponibilidades presupuestarias.

Artículo 39. *Pago único de la prestación por cese de actividad.*

1. Quienes sean titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, y tengan pendiente de percibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o destinen el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto por la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social correspondiente por razón de su actividad.

2. El beneficiario que desee percibir su prestación de una sola vez podrá solicitarlo al órgano gestor, acompañando a la solicitud memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto.

3. El órgano gestor, teniendo en cuenta la viabilidad del proyecto a realizar, reconocerá el derecho en el plazo de treinta días contados desde la solicitud del pago único. Contra la decisión del órgano gestor se podrá reclamar en los términos del artículo 19 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

La solicitud del abono de la prestación por cese de actividad, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación del beneficiario a la sociedad o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. Una vez percibida la prestación por su valor actual, el beneficiario deberá iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad para cuya realización se le hubiera concedido y darse de alta como trabajador por cuenta propia en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o acreditar, en su caso, que está en fase de iniciación.

5. El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital social o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad como trabajadores autónomos, incluidas las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

En ambos casos, quienes perciban el pago único de la prestación por cese de actividad podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y tributos. Podrán, además, destinar hasta el 15 por ciento de la cuantía de la prestación capitalizada al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

6. El órgano gestor, a solicitud de los beneficiarios de esta medida, podrá destinar todo o parte del pago único de la prestación por cese de actividad a cubrir los costes de cotización a la Seguridad Social. En tal caso, habrá que atenerse a las siguientes reglas:

Primera. Si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla segunda siguiente.

Asimismo, el beneficiario de la prestación podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla segunda siguiente.

Segunda. El órgano gestor podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por cese de actividad para compensar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

a) La cuantía a abonar, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad u organismo gestor al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

7. La percepción de la prestación en un pago único será compatible con otras ayudas que para la promoción del trabajo autónomo pudieran obtenerse, bien con carácter individual o bien a través de la constitución de una sociedad de capital.

8. La no afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que se haya concedido será considerada pago indebido a los efectos previstos en el artículo 31 del Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. A estos efectos, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido afectación cuando el trabajador, en el plazo de un mes, no haya acreditado los extremos indicados en el apartado 4 de este artículo.

Disposición adicional primera. *Modificación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. La letra p) del artículo 2 queda redactada del modo siguiente:

> «p) en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.»

Dos. Se introduce una nueva letra q) al artículo 2 con el contenido siguiente:

> «q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 16 que queda redactado de la siguiente manera:

> «2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.»

Cuatro. Se añade un apartado 3 al artículo 17 que queda redactado de la siguiente manera:

> «3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.»

Cinco. Se da nueva redacción al artículo 63 que queda redactado de la siguiente manera:

> **«Artículo 63.**
>
> Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.»

Disposición adicional segunda. *Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones.*

1. Conforme a los principios de racionalización y seguridad jurídica, todas aquellas medidas de fomento del autoempleo consistentes en reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de los trabajadores autónomos se regularán a través de la presente ley.

2. Las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.

Disposición adicional tercera. *Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el Régimen de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Prestación por cese de actividad.*

El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Las Administraciones Públicas podrán, por razones de política económica debidamente justificadas, cofinanciar planes de cese de actividad dirigidos a colectivos o sectores económicos concretos.

Disposición adicional quinta. *Profesionales incorporados a Mutualidades de Previsión Social alternativas.*

Lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2, del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Disposición adicional sexta. *Comunidades Autónomas.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 21.5 de esta Ley, las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el artículo 21.1 de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20.3 de la presente Ley.

Disposición adicional séptima. *Actualización de cotizaciones.*

(Derogada)

Disposición adicional octava. *Participación de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social.*

El Gobierno planteará la presencia de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social teniendo en cuenta:

1. La evolución del Consejo del Trabajo Autónomo en la representación de los mismos.

2. El informe preceptivo del Consejo Económico y Social sobre la composición del mismo que deberá realizar para ello en el menor plazo de tiempo posible.

Disposición adicional novena. *Pago único de la prestación por desempleo.*

Con carácter bienal, el Gobierno evaluará el impacto de las medidas previstas en los artículos 33 y 34 de esta ley, con el objeto de analizar su impacto en el autoempleo y su posible actualización.

Disposición adicional décima. *Encuadramiento en la Seguridad Social de los hijos del trabajador autónomo.*

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Disposición adicional undécima. *Trabajadores autónomos del sector del transporte.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3 g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se consideran incluidas en el ámbito regulado por la presente Ley las personas prestadoras del servicio del transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

En este caso, serán trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2 d) de la presente Ley aquellos que cumplan con lo dispuesto en el artículo 11.1 y 11.2 a) de la misma.

Disposición adicional duodécima. *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Respetando los criterios de proporcionalidad y asegurando la presencia de los distintos grupos de representación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las asociaciones intersectoriales de trabajadores autónomos, tanto de nivel estatal como autonómico, podrán participar, con voz y sin voto, en los grupos correspondientes creados en el seno de dicha Comisión cuando se aborden las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos, en los supuestos de planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.

Disposición adicional decimotercera.

(Derogada)

Disposición adicional decimocuarta. *Estudio sectorial del trabajo autónomo.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoquinta. *Adaptación del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.*

(Derogada)

Disposición adicional decimosexta. *Campaña de difusión del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoséptima. *Contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector de los agentes de seguros.*

Los contratos celebrados por los agentes de seguros que cumplan con las condiciones establecidas en el capítulo tercero de la presente Ley y los supuestos en que dichos agentes quedarían sujetos al mismo se determinarán reglamentariamente sin afectar, en ningún caso, su relación mercantil.

Disposición adicional decimoctava. *Personas con discapacidad.*

A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en los apartados 1 y 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Disposición adicional decimonovena. *Agentes comerciales.*

En los supuestos de agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, a los efectos de ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, no les será de aplicación el requisito de asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, contemplado en el artículo 11, apartado 2, letra e).

Disposición transitoria primera. *Adaptación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones.*

(Derogada)

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

(Derogada)

Disposición transitoria tercera. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y el sector de los agentes de seguros.*

(Derogada)

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis.*

El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones

contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.5.ª, 6.ª, 7.ª, 8.ª y 17.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Desarrollo de derechos en materia de protección social.*

Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Habilitación al Gobierno.*

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley en el ámbito de sus competencias.

Disposición final cuarta. *Actualización de cuantías.*

(Derogada)

Disposición final quinta. *Desarrollo Reglamentario de los Contratos del Trabajador Autónomo económicamente dependiente.*

(Derogada)

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 57

Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 54, de 4 de marzo de 2009
Última modificación: 1 de mayo de 2020
Referencia: BOE-A-2009-3673

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo ha constituido un hito para los trabajadores autónomos en España. El nuevo Estatuto supone dar respuesta a la demanda de un colectivo muy heterogéneo con una normativa muy dispersa que requería de un marco jurídico estable para constituirse como referencia del trabajo autónomo.

Con la aprobación y la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo se da cumplimiento a una exigencia legal y social, estableciendo un nuevo punto de partida para los trabajadores autónomos. Sin embargo, el Estatuto del Trabajo Autónomo llama al desarrollo reglamentario, por una parte, como un mandato tasado en determinadas disposiciones específicas y por otra parte, el citado desarrollo se hace patente en aquellos artículos del referido Estatuto que requieren profundización y clarificación técnica.

Una de las más importantes novedades de la citada Ley la constituye el reconocimiento por primera vez de lo que se ha dado en llamar el trabajador autónomo económicamente dependiente.

En este sentido el artículo 11.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo define al trabajador autónomo económicamente dependiente como aquel trabajador autónomo que realiza su actividad económica o profesional para una empresa o cliente del que percibe al menos el 75 por ciento de sus ingresos y el artículo 12.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, dispone que el contrato para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.

Se establece que reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Del mismo modo, la disposición adicional decimoséptima del citado Estatuto establece que se determinarán reglamentariamente las especificidades del contrato en el sector de los agentes de seguros.

Asimismo, se determina el Registro que asume lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto del Trabajo Autónomo, en materia de la oficina pública de inscripción y depósito de estatutos de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

A la luz de lo expuesto, el presente real decreto tiene como objeto desarrollar la nueva regulación relativa al citado contrato y su registro así como el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, haciendo uso de la autorización prevista en la citada disposición adicional decimoséptima, la disposición final tercera y la disposición final quinta del Estatuto del Trabajo Autónomo.

En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las Comunidades Autónomas, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de febrero de 2009.

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente para la realización de la actividad económica o profesional

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

2. Se considera cliente a estos efectos la persona física o jurídica para la que se realiza la actividad económica o profesional a que se refieren los apartados anteriores.

3. El contrato que celebre un trabajador autónomo económicamente dependiente con su cliente con el objeto de que el primero ejecute una actividad económica o profesional a favor del segundo a cambio de una contraprestación económica, ya sea su naturaleza civil, mercantil o administrativa se regirá por las disposiciones contenidas en este Capítulo, en lo que no se oponga a la normativa aplicable a la actividad.

El contrato tiene por objeto la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente pudiendo celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas o para la prestación de uno o más servicios.

Artículo 2. *Determinación, comunicación y acreditación de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.*

1. A efectos de la determinación del trabajador autónomo económicamente dependiente a que se refiere el artículo 1.1, se entenderán como ingresos percibidos por el trabajador autónomo del cliente con quien tiene dicha relación, los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por aquél a título lucrativo como trabajador por cuenta propia. Los rendimientos íntegros percibidos en especie se valorarán por su valor normal de mercado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Persona Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, los ingresos mencionados en el párrafo anterior se pondrán en relación exclusivamente con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que

se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente. En este cálculo se excluyen los ingresos procedentes de los rendimientos de capital o plusvalías que perciba el trabajador autónomo derivados de la gestión de su propio patrimonio personal, así como los ingresos procedentes de la transmisión de elementos afectos a actividades económicas.

2. Para poder celebrar el contrato que se regula en este capítulo, el trabajador que de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1, se considere trabajador autónomo económicamente dependiente, comunicará al cliente dicha condición, no pudiendo acogerse al régimen jurídico establecido en este real decreto en el caso de no producirse tal comunicación.

3. El cliente podrá requerir al trabajador autónomo económicamente dependiente la acreditación del cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 1.1, en la fecha de la celebración del contrato o en cualquier otro momento de la relación contractual siempre que desde la última acreditación hayan transcurrido al menos seis meses, y todo ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales oportunas en el supuesto de controversia derivada del contrato. A tales efectos se considera documentación acreditativa de los ingresos a que se refiere el apartado 1 la que acuerden las partes o cualquiera admitida en derecho, y en todo caso la recogida en la declaración del artículo 5.2.

4. A efectos de determinar la referida acreditación se podrá tomar en consideración, entre otros medios de prueba, la última declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en su defecto, el certificado de rendimientos emitido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Artículo 3. *Duración del contrato.*

El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo fijarse una fecha de término del contrato o remitirse a la finalización del servicio determinado.

De no fijarse duración o servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido.

Artículo 4. *Forma y contenido del contrato.*

1. El contrato para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente se formalizará siempre por escrito.

2. En el contrato deberán constar necesariamente los siguientes extremos:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata, en los términos recogidos en el artículo siguiente.

c) El objeto y causa del contrato, precisando para ello, en todo caso, el contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente, que asumirá el riesgo y ventura de la actividad y la determinación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado, incluida, en su caso, la periodicidad y el modo de ambas prestaciones.

d) El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. Si la trabajadora autónoma económicamente dependiente es víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en el acuerdo de interés profesional aplicable, deberá contemplarse también la correspondiente distribución semanal y adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

e) El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa.

3. Las partes podrán incluir en el contrato cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a derecho. En particular, en el contrato se podrá estipular:

a) La fecha de comienzo y duración de la vigencia del contrato y de las respectivas prestaciones.

b) La duración del preaviso con que el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente han de comunicar a la otra parte su desistimiento o voluntad de extinguir el contrato respectivamente, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1 d) y f) del Estatuto del Trabajo Autónomo, así como, en su caso, otras causas de extinción o interrupción de conformidad con el artículo 15.1 b) y 16.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo respectivamente.

c) La cuantía de la indemnización a que, en su caso, tenga derecho el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente por extinción del contrato, conforme a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto del Trabajo Autónomo, salvo que tal cuantía venga determinada en el acuerdo de interés profesional aplicable.

d) La manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con en el artículo 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

e) Las condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica.

Artículo 5. *Precisiones específicas del contrato.*

1. En el contrato deberá hacerse constar expresamente la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata.

A tal efecto, las partes del contrato asentirán sobre la concurrencia simultánea de las condiciones a que se refiere el artículo 11.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo; en particular, declararán y expresarán que:

a) La actividad del trabajador autónomo económicamente dependiente no se ejecutará de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

b) La actividad se desarrollará por el trabajador autónomo con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera recibir de su cliente para la realización de la actividad.

c) El riesgo y ventura de la actividad será asumido por el trabajador autónomo, que recibirá la contraprestación del cliente en función del resultado de su actividad.

2. A los mismos efectos que el apartado anterior, el contrato deberá incluir una declaración del trabajador autónomo sobre los siguientes extremos:

a) Que los ingresos derivados de las condiciones económicas pactadas en el contrato representan, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

b) Que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena.

c) Que no va a contratar ni subcontratar con terceros parte o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

d) Que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente.

e) Que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato.

f) Que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público.

g) Que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.

Artículo 6. *Registro.*

1. El contrato deberá ser registrado por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su firma, comunicando al cliente dicho registro en el plazo de cinco días hábiles siguientes al mismo. Transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la firma del contrato sin que se haya producido la comunicación de registro del contrato por el trabajador autónomo económicamente dependiente, será el cliente quien deberá registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de diez días hábiles siguientes. El registro, se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo del que dependerá el registro con carácter informativo de contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

2. El registro del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente especificará los extremos obligatorios del contrato contenidos en el artículo 4.2 de este real decreto, de modo que además de los datos esenciales identificativos del trabajador autónomo y del cliente, fecha de inicio y terminación del contrato, en su caso, y actividad económica o profesional, figuren también, la constancia expresa de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente del cliente contratante, contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente y la contraprestación económica del cliente, el régimen de la interrupción anual de la actividad y jornada, así como el acuerdo de interés profesional cuando sea aplicable.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, el trabajador autónomo económicamente dependiente, el cliente o los profesionales colegiados que actúen en representación de terceros efectuarán el registro mediante la presentación personal por medio de la copia de contrato o mediante el procedimiento telemático del Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Asimismo serán objeto de comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal las modificaciones del contrato que se produzcan y la terminación del contrato, en los mismos términos y plazos señalados en el apartado 1 del presente artículo, a contar desde que se produzca.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal informará al Consejo del Trabajo Autónomo sobre los datos estadísticos del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Artículo 7. *Información sobre los contratos.*

1. El cliente, en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá informar a los representantes de sus trabajadores, si los hubiere, sobre dicha contratación.

2. A los efectos indicados en el apartado anterior, el empresario notificará a los representantes de los trabajadores los siguientes elementos del contrato:

a) Identidad del trabajador autónomo.
b) Objeto del contrato.
c) Lugar de ejecución.
d) Fecha de comienzo y duración del contrato.

De esta información se excluirá en todo caso el número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, que establece la protección civil de los derechos fundamentales al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y con Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

3. Será de aplicación lo previsto en el artículo 65 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, respecto de la observancia de las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del comités de empresa para la información relativa a los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

CAPÍTULO II

Contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente en el sector de los agentes de seguros

Artículo 8. *Ámbito de aplicación.*

Los agentes de seguros exclusivos y agentes de seguros vinculados que cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, estarán sujetos, como trabajadores autónomos económicamente dependientes, al capítulo III del Título II del citado Estatuto y quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto.

En todo caso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 a) del Estatuto del Trabajo Autónomo, quedarán excluidos de la condición de trabajadores autónomos económicamente dependientes los agentes de seguros exclusivos y agentes de seguros vinculados que hayan suscrito un contrato mercantil con auxiliares externos, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados.

Artículo 9. *Ejercicio de la actividad del agente de seguros y uso de instrumentos y herramientas proporcionados por la entidad aseguradora.*

1. A los efectos del artículo 11.2. d) del Estatuto del Trabajo Autónomo, se considerarán indicaciones técnicas, entre otras, las relacionadas con su actividad, especialmente las que deriven de la normativa interna de suscripción y de cobertura de riesgos de la entidad aseguradora, de la normativa de seguros privados, de la normativa de protección de datos de carácter personal, de blanqueo de capitales u otras disposiciones de obligado cumplimiento.

2. A los efectos del artículo 11.2. c) del Estatuto del Trabajo Autónomo, no se considerará económicamente relevante la documentación, el material, ni el uso de instrumentos o herramientas, incluidas las telemáticas, que la entidad aseguradora proporcione a los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes.

3. El cumplimiento de las indicaciones técnicas que los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes puedan recibir de la entidad aseguradora para la que presten sus servicios, así como el uso de la documentación, material, herramientas e instrumentos proporcionados por la entidad aseguradora a aquéllos no supondrá que tales agentes de seguros ejecuten su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

Artículo 10. *Contrato de agencia de seguros.*

1. El contrato de agencia de seguros que se celebre entre el agente de seguros autónomo económicamente dependiente y la entidad aseguradora dentro del ámbito de aplicación del artículo 8 de este real decreto se regirá, en lo que no se oponga al artículo 10 de la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, por lo dispuesto en el capítulo I de este real decreto, sin perjuicio de las especificidades que se recogen en este capítulo.

2. La inscripción del contrato de agencia en el registro a que se refiere el artículo 6 de este real decreto se realizará sin perjuicio de la necesaria inscripción del agente de seguros en el Registro administrativo de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y sus altos cargos, en cumplimiento del artículo 9.1 de la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados.

Artículo 11. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el contrato de agencia de seguros las partes podrán someter sus eventuales discrepancias relativas al régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a mediación o arbitraje.

CAPÍTULO III

Del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas

Artículo 12. *Creación del Registro.*

1. Se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas, en el que se deberán inscribir las asociaciones sin fin de lucro a que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, siempre que no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma, y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones.

A estos efectos, se entiende que las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos desarrollan actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50 por ciento de sus asociados estén domiciliados en la misma.

2. Tendrán la consideración de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos aquellas asociaciones que agrupen a las personas físicas que estén comprendidas en el artículo 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y que tengan por finalidad la defensa de los intereses profesionales de sus asociados y funciones complementarias.

En la denominación y en los estatutos deberán hacer referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos.

3. También deberán inscribirse las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos comprendidas en el mismo ámbito.

Artículo 13. *Organización administrativa.*

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas dependerá orgánicamente del Ministerio de Trabajo e Inmigración y estará adscrito a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Radicará en Madrid y tendrá carácter único para todo el territorio del Estado.

Artículo 14. *Encargado del Registro.*

El titular de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, será el encargado del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas y a él corresponderá toda decisión o acuerdo relativo a la competencia del mismo.

Contra sus resoluciones se podrá interponer recurso de alzada ante el Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, en la forma y plazos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 15. *Funciones del Registro.*

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas tendrá las siguientes funciones:

1. Inscribir a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de ámbito estatal, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 de este real decreto, así como sus modificaciones estatutarias, variaciones de los órganos de gobierno y su cancelación.

2. Expedir las oportunas certificaciones acreditativas de los datos obrantes en el Registro.

Artículo 16. *Inscripción en el Registro.*

1. La inscripción en el Registro se formalizará mediante solicitud dirigida a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las

Empresas, conforme al modelo de solicitud correspondiente, a la que se acompañará la siguiente documentación:

a) Número de Identificación Fiscal de la Asociación. (N.I.F).

b) El acta fundacional de la Asociación que deberá contener la documentación referida en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación o, en su caso, certificado de inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones con copia certificada de los estatutos vigentes y la acreditación de la representación de la entidad.

Las Federaciones, Confederaciones y Uniones deberán acompañar al acta fundacional un certificado del acuerdo del órgano competente de las asociaciones fundadoras, del que se deduzca la voluntad de constituir la entidad correspondiente y la designación de la persona física que la represente.

c) Certificación de inscripción expedida por el Registro Nacional de Asociaciones.

d) Relación de asociados con especificación de los siguientes datos: número de asociado, nombre y apellidos, sexo, N.I.F y domicilio.

Las Federaciones, Confederaciones y Uniones, deberán aportar relación de las asociaciones que las integran en la que se especificarán los siguientes datos: número de asociado, denominación, domicilio y NIF de las asociaciones, así como nombre y apellidos, domicilio y NIF de los trabajadores autónomos de cada una de ellas. No obstante, las Federaciones, Confederaciones, y Uniones que hayan aportado estos datos a otros registros públicos podrán cumplir con este requisito mediante certificación expedida por el órgano correspondiente y que contendrá los datos a que este apartado se refiere.

Asimismo, cada asociación integrante de las Federaciones, Confederaciones, y Uniones estará habilitada para aportar directamente ante el Registro la relación de asociados y la especificación de los datos de esta letra d), incluyendo la referencia expresa de la Federación, Confederación o Unión a la que pertenecen, las cuáles deberán aportar ante el Registro un listado completo de los datos identificativos de todas las asociaciones que la integran.

2. Presentada la solicitud, el Registro procederá a la calificación del acto objeto de inscripción registral, mediante el estudio de su adecuación jurídica y del cumplimiento de las formalidades exigidas en el presente real decreto y demás normativa de carácter imperativo.

3. Cuando la solicitud o los documentos acompañados a la misma no reúnan los requisitos exigibles, se requerirá a los solicitantes para su subsanación en el plazo de diez días. De no hacerlo en tiempo y forma, el Registro le tendrá por desistido de su petición, previa resolución dictada al efecto, procediendo al archivo de lo actuado.

4. Cuando el acto susceptible de inscripción resulte ajustado a Derecho, el Registro así lo declarará mediante la correspondiente resolución, y dispondrá su inscripción en la hoja registral.

Artículo 17. *Procedimiento.*

Los actos sujetos a inscripción y los acuerdos dictados por el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas estarán sujetos al procedimiento establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 18. *Comunicación de modificaciones.*

1. Los órganos correspondientes de cada una de las asociaciones inscritas, vendrán obligados a comunicar a este Registro mediante certificación expedida por el Registro Nacional de Asociaciones cualquier cambio o alteración sustancial que se produzca desde su inscripción, y particularmente, los referidos a domicilio, órganos directivos y estatutos.

2. De forma cuatrienal, las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos inscritas en el presente Registro estarán obligadas a remitir relación actualizada de sus asociados con especificación de los datos reseñados en la letra d) del artículo 16.1.

Artículo 19. *Cancelación.*

La cancelación en este Registro de la inscripción de las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos, se producirá por la pérdida de alguno de los requisitos previstos para su calificación, de oficio o a instancia de la entidad interesada, por la revocación del NIF de la asociación, así como por incumplimiento de la obligación de remisión de los datos a los que se refieren los artículos 16.1 y 18.1.

Artículo 20. *Sistema de registro.*

1. Cada asociación dispondrá en el Registro de una hoja personal, a la que se atribuirá un número ordinal.

En la hoja personal se practicará la inscripción al primer asiento que se practique a la asociación, y las anotaciones al margen de la inscripción que resulten preceptivas, conforme a lo dispuesto en este real decreto. La inscripción y posteriores anotaciones se numerarán correlativamente según el orden cronológico de su producción. La cancelación determina la extinción de la inscripción.

Los documentos que accedan al Registro formarán el expediente de cada entidad, incorporándose al archivo del registro.

2. El sistema de registro dispondrá de los medios informáticos y telemáticos oportunos que sean necesarios para la simplificación del procedimiento.

Disposición adicional primera. *Trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional undécima del Estatuto del Trabajo Autónomo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, quedan excluidos de la aplicación del artículo 5.1 y de la letra d) del artículo 5.2 de este real decreto.

Disposición adicional segunda. *Agentes comerciales.*

De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena del Estatuto del Trabajo Autónomo, los agentes comerciales quedan excluidos de la aplicación de la letra c) del artículo 5.1 de este real decreto.

Disposición adicional tercera. *Adaptación de estatutos de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Estatuto del Trabajo Autónomo, las asociaciones a las que se refiere el artículo 12 de este real decreto, integradas por dichos profesionales e inscritas como tales en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio del Interior o en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se entenderán convalidadas siempre que cumplan los requisitos de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y los del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Las asociaciones inscritas a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el Registro Público que en cada caso resultase obligatorio en dicha fecha, en virtud de la convalidación a la que se refiere el apartado anterior, no tendrán que inscribirse en ninguna otra Oficina distinta al Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos creado por este Real Decreto, sin perjuicio, en su caso, de la obligación de adaptar sus Estatutos a las disposiciones de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo.

Disposición adicional cuarta. *Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario.*

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, deberán cumplir con lo dispuesto en el capítulo III del presente real decreto, con las siguientes particularidades:

a) La inscripción previa en el Registro Nacional de Asociaciones del artículo 12.1 de este real decreto y la obligación de comunicación de modificaciones establecida en el artículo 18.1 se entenderán referidas a la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de asociaciones sindicales y empresariales, ajustándose a los requisitos establecidos en la misma.

b) El requisito del artículo 16.1.b) de este real decreto relativo al acta fundacional y el requisito del artículo 16.1.c) del mismo, se entenderán cumplidos con la certificación de personalidad jurídica de las asociaciones de trabajadores autónomos emitida por la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales donde están depositados sus estatutos.

Disposición adicional quinta. *Encomienda de gestión y colaboración administrativa.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Servicio Público de Empleo Estatal, podrá encomendar el registro de los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que así lo soliciten, sin que ello afecte al carácter estatal y único del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

El Servicio Público de Empleo Estatal cederá a la Tesorería General de la Seguridad Social la información relativa al registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la terminación de tales contratos, a efectos de tramitar las correspondientes altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

A los efectos de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera y cuarta del presente real decreto, se llevará a cabo la oportuna colaboración e intercambio de información entre el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior y la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario y el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, dependientes estos dos últimos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional sexta. *Financiación.*

Los créditos necesarios para el funcionamiento del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional séptima. *Carácter del modelo de contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente.*

El modelo de contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente del Anexo de este real decreto tiene carácter meramente indicativo, debiendo adecuarse para los supuestos contemplados en la disposición adicional undécima y en la disposición adicional decimonovena del Estatuto del Trabajo Autónomo, de conformidad con lo establecido en las disposiciones adicionales primera y segunda del presente real decreto.

Disposición adicional octava. *Profesionales en régimen societario.*

De conformidad con lo establecido en la exclusión del apartado 3 del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, las especificaciones del contrato de trabajador autónomo

económicamente dependiente contenidas en el capítulo primero de este real decreto no se entenderán aplicables a la relación contractual establecida entre profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

La citada exclusión se entiende sin perjuicio del contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente que pueda celebrar el profesional con un cliente distinto de la sociedad o persona jurídica en la que esté inserto. En este supuesto, para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento que dispone el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 2 de este real decreto, se incluirán en el cómputo de los ingresos totales, los que el profesional perciba procedentes de la sociedad o persona jurídica de la que forme parte.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo y el cliente, conforme a su disposición transitoria segunda, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la Ley y en el presente real decreto dentro del plazo de seis meses desde la entrada en vigor de dicho real decreto, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera derivarse en virtud de las condiciones pactadas anteriormente al amparo de las disposiciones del derecho civil, mercantil o administrativo aplicables.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto.

Los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente, producen efectos jurídicos plenos, debiendo adaptarse a lo establecido en el capítulo I de este real decreto.

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y en el sector de los agentes de seguros.*

Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo y el cliente a los que se refiere la disposición adicional undécima de dicha Ley y los contratos celebrados por los agentes de seguros a los que les resulte de aplicación el capítulo tercero de la misma Ley, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la Ley y en el presente real decreto dentro del plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de dicho real decreto, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera derivarse en virtud de las condiciones pactadas anteriormente al amparo de las disposiciones del derecho civil, mercantil o administrativo aplicables.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente en los supuestos a los que se refiere esta disposición transitoria, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición.

Los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente, producen efectos jurídicos plenos, debiendo adaptarse a lo establecido en el capítulo I de este real decreto en el supuesto del sector del transporte y a lo dispuesto en el capítulo II en el caso de agentes de seguros.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio del registro de contratos.*

Los contratos registrados de conformidad con la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento provisional para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán adaptarse a lo dispuesto en el artículo 6.2 de este real decreto en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del mismo.

Disposición transitoria cuarta. *Transitoriedad de los actos de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Las actos de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos relativos a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, tramitados hasta la fecha de entrada en vigor de este real decreto al amparo de la Resolución de 16 de enero de 2008 de la Tesorería General de la Seguridad Social por la que se impartieron directrices provisionales al respecto, gozarán de plena validez desde la fecha en que hayan producido sus efectos de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Disposición final primera. *Título competencial y habilitación.*

Este real decreto se dicta en virtud de las competencias que atribuye al Estado el artículo 149.1.6ª, 7ª, 8ª y 17ª de la Constitución Española y al amparo de la habilitación que confiere al Gobierno la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Disposición final segunda. *Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.*

> «El párrafo d) del artículo 46.5 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y modificado por el Real decreto 1382/2008, de 1 de agosto, queda redactado en los términos que se indican a continuación, pasando el actual párrafo d) a constituir el párrafo e):
>
> d) Copia del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, una vez registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal y copia de la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de la terminación del contrato registrado.»

Disposición final tercera. *Facultad de ejecución.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas normas sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

Modelo de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente

En _____, a ____ de _____ de _____

REUNIDOS

De una parte, el CLIENTE, empresa _____, domiciliada en _____, calle _____, número _____, y con NIF _____, en cuyo nombre y representación actúa don _____, mayor de edad, vecino de _____, con domicilio en la calle _____, número _____, y con DNI/NIE _____,

De otra, el TRABAJADOR AUTÓNOMO, don _____, mayor de edad, vecino de _____, con domicilio en la calle _____, número _____, y con DNI/NIE _____

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para contratar y a tal efecto

EXPONEN

1. Que el trabajador autónomo, hace constar expresamente la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente respecto del cliente.

2. Que el trabajador autónomo declara que su actividad como trabajador autónomo económicamente dependiente no se ejecuta de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicio bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente y que desarrolla la actividad con criterios organizativos propios sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera percibir de su cliente, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

3. Que el trabajador autónomo percibe del cliente rendimientos de la actividad económica o profesional por un importe de, al menos, el 75 por ciento de los ingresos totales que aquel percibe por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni va a subcontratar parte o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes, que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente, que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato, que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.

4. Que ambas partes acuerdan formalizar el presente contrato de conformidad con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.-El trabajador autónomo económicamente dependiente prestará sus servicios profesionales de _____ o realizará el encargo u obra de _____ para el cliente, del que percibirá una contraprestación económica por la ejecución de su actividad profesional o económica o del encargo u obra por un importe de _____euros, cuyo abono se producirá en el tiempo y forma convenidos. El pago se efectuará en el plazo de _____ días desde la recepción de la factura correspondiente. En defecto de pacto, el plazo de pago será de 30 días.

Segunda.-La duración del presente contrato será de _____días/meses/años, o por la realización de la obra o el servicio de _____a contar desde el ____/ ____hasta el ____/_____ o por la finalización de la obra o servicio.

Tercera.-La jornada de la actividad profesional o económica del trabajador autónomo económicamente dependiente podrá tener una duración máxima de _____horas diarias/semanales/mensuales con la siguiente distribución: _____ El régimen de descanso semanal y el correspondiente de los festivos aplicable será _____

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción anual de la actividad de _____días.

En los supuestos de violencia de género, para adaptar el horario de la trabajadora autónoma económicamente dependiente y su distribución a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se modificará esta cláusula para adecuarla a la nueva situación.

Cuarta.-En caso de extinción contractual por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá preavisar al cliente en el plazo de _____ días. En caso de extinción contractual por voluntad del cliente por causa justificada, el cliente deberá preavisar a aquél en el plazo de _____ días.

Quinta.-Serán causas de extinción o de interrupción justificada del contrato, además de las establecidas en los artículos 15.1 b) y 16.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, las siguientes:

_____

_____

_____

Sexta.-La cuantía de la indemnización para el trabajador autónomo económicamente dependiente o para el cliente en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, será de _____

Séptima.-Acuerdo de interés profesional aplicable (en el caso de existir y con la conformidad del trabajador autónomo económicamente dependiente): _____
_

Octava.-El trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente se comprometen a mejorar la efectividad del derecho a la integridad física, la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como formación preventiva del trabajador autónomo económicamente dependiente y para ello, acuerdan las siguientes acciones:

_____

_____

Novena.-Condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica:

_____

_____

Décima.-El presente contrato será registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal o en el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma a la que se haya encomendado la gestión, por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de 10 días hábiles desde su perfección. El trabajador autónomo económicamente dependiente comunicará al cliente que el contrato ha sido registrado en el plazo de 5 días hábiles siguientes al registro. Transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la celebración del contrato, sin que se haya producido la comunicación de registro por el trabajador autónomo económicamente, el cliente deberá registrarlo en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de 10 días hábiles siguientes. Las modificaciones del contrato y su terminación serán objeto de comunicación en los mismos plazos señalados.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, firmando las partes interesadas,

Trabajador autónomo

Cliente

§ 58

Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 315, de 28 de diciembre de 2010
Última modificación: 10 de septiembre de 2015
Referencia: BOE-A-2010-19958

La entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, ha establecido un nuevo punto de partida para las trabajadoras y trabajadores autónomos y el reconocimiento de sus derechos, tanto individuales como colectivos. No obstante, para un mejor ejercicio de tales derechos, existen determinadas cuestiones que requieren de desarrollo reglamentario.

La citada norma hace referencia expresa en su Título III a los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores autónomos, y entre éstos se declara expresamente el derecho a poder afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos.

En este sentido, tiene especial importancia la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, ya que el Estatuto del Trabajo Autónomo, en su artículo 21.5 les otorga una capacidad para actuar relevante, al ostentar, entre otras funciones, la representatividad institucional ante las Administraciones Públicas y gestionar programas públicos dirigidos a las trabajadoras y los trabajadores autónomos.

Si bien el artículo 21 del Estatuto del Trabajo Autónomo sienta las bases del procedimiento por el que se regula el reconocimiento de tal condición, existe un mandato específico para que los criterios objetivos a tener en cuenta para la declaración de la representatividad sean desarrollados reglamentariamente –artículo 21.1–. El apartado 2 del citado precepto legal prevé que la condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo, y añade, que reglamentariamente se determinará su composición, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

En el Capítulo I de este real decreto se prevé que al Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, compuesto por tres personas con condición de personal funcionario del Ministerio de Trabajo e Inmigración y dos personas expertas de reconocido prestigio, imparciales e independientes, le corresponde declarar la condición de asociación profesional representativa de trabajadores autónomos en el ámbito estatal, por un período de cuatro años.

Dicha declaración, se realizará mediante el procedimiento descrito en el real decreto, y de acuerdo a una serie de criterios objetivos a tener en consideración para acreditar la suficiente implantación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, como

son el número, listado, distribución por sectores de actividad de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados, las sedes permanentes de las asociaciones, convenios o acuerdos de colaboración y representación institucional permanentes en materia de trabajo autónomo firmados con otras asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones sindicales o empresariales, recursos humanos y materiales, actividades en distintas materias de fomento del trabajo autónomo, y, en su caso, acuerdos de interés profesionales suscritos. De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, se crea un fichero relativo a materias relacionadas con el contenido de este real decreto a los efectos del procedimiento de declaración de representatividad.

Por otro lado, mediante el artículo 22 del Estatuto del Trabajo Autónomo se constituye el Consejo del Trabajo Autónomo, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional. Si bien el precepto regula aspectos básicos del mismo, el apartado 6 prevé que mediante disposición reglamentaria se desarrolle la composición y régimen de funcionamiento de dicho órgano.

El Capítulo II del presente real decreto regula su composición, estando representados en el mismo de forma paritaria los siguientes grupos: las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito intersectorial y estatal, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las Administraciones Públicas. También formarán parte del Consejo del Trabajo Autónomo aquellas personas integrantes de los Consejos del Trabajo Autónomo que hayan podido constituirse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.3 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Por otra parte, el Consejo del Trabajo Autónomo funcionará en Pleno, Comisión Permanente, así como en los grupos de trabajo que puedan constituirse. En todas estas fórmulas de funcionamiento opera el principio de composición equilibrada y participación de los distintos grupos representados citados más arriba.

Este real decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo. En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las Comunidades Autónomas, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal. En virtud de las competencias que le son propias, el Consejo Económico y Social y el Consejo de Estado han emitido dictamen preceptivo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2010,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

Artículos 1 a 10.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Del Consejo del Trabajo Autónomo

Artículo 11. *Naturaleza, funciones, ámbito y adscripción del Consejo.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo al que se refiere el artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, es un órgano de naturaleza colegiada y de carácter consultivo, que tiene por finalidad asesorar al Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo

autónomo, mediante el desempeño de las funciones que tiene legalmente asignadas en el apartado dos del citado precepto.

2. El Consejo del Trabajo Autónomo tiene ámbito estatal y está adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

Artículo 12. *Composición y nombramiento.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, estará compuesto por:

a) El Presidente o Presidenta, que será la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá ser sustituida en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que ostentará la Vicepresidencia del Consejo.

b) Doce vocales en representación de las asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos de ámbito estatal e intersectorial.

c) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.

d) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, con la siguiente distribución: dos del Ministerio de Trabajo e Inmigración; dos del Ministerio de Economía y Hacienda, uno del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, todos ellos con titularidad de una Dirección General, cinco vocales, en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y dos vocales en representación de la asociación de entidades locales más representativa.

f) Un vocal en representación de cada uno de los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico constituidos, de conformidad con el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 22 de la Ley 20/2007.

2. Cada vocal del Consejo tendrá una persona suplente, que realizará la sustitución en caso de causa de baja legal justificada y temporal en el Consejo. En el caso de los representantes de los departamentos ministeriales, las personas suplentes deberán tener rango, al menos, de Subdirector General.

3. La Secretaría del Consejo residirá en la persona que ostente la titularidad de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas, que podrá disponer la asistencia de personal funcionario de apoyo, con el objeto de cumplir con las tareas de la Secretaría establecidas en el artículo 17.

4. Los vocales del Consejo y sus suplentes son nombrados por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración a propuesta de los respectivos departamentos ministeriales, Consejos Autonómicos de Trabajo Autónomo, asociaciones representativas de trabajadores autónomos, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, órganos competentes de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, según el orden rotatorio establecido anualmente en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y de la asociación de entidades locales más representativa, produciéndose su cese en la misma forma que su nombramiento.

5. La duración máxima del mandato de los vocales será de cuatro años, salvo para los vocales en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, cuyo mandato será anual.

En el supuesto de que algún vocal cause baja definitiva del Consejo por fallecimiento, renuncia o cese, se realizará un nuevo nombramiento según el procedimiento establecido en el apartado 4.

Artículo 13. *Constitución y funcionamiento.*

El Consejo se entenderá constituido válidamente a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, la concurrencia de la mitad de componentes más uno. En cualquier caso, se requerirá la presencia de las

personas que ostenten la Presidencia y Secretaría del Consejo, o de las personas que les sustituyan.

El Consejo del Trabajo Autónomo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de trabajo.

Artículo 14. *Pleno.*

El Pleno del Consejo se reunirá al menos dos veces al año en sesión ordinaria y de forma extraordinaria, cuando así se acuerde por la Presidencia, a iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus integrantes. El Pleno del Consejo podrá acordar su régimen de funcionamiento y elaborará una memoria anual de actividades y acuerdos adoptados que será elevada a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 15. *Presidencia.*

Corresponde a la persona titular de la Presidencia del Consejo:

a) Ostentar la representación del Consejo.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, estableciendo, en su caso, el carácter de urgencia y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta las peticiones del resto de componentes del Consejo formuladas con la suficiente antelación y oída la Comisión Permanente.

c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

d) Ejercer su derecho al voto de calidad.

e) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo.

g) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición en la Presidencia del Consejo.

Artículo 16. *Vocales.*

Corresponde a los vocales del Consejo:

a) Ser convocados con el orden del día de las reuniones y disponer de la información precisa sobre los asuntos incluidos en el mismo, conforme a lo establecido en el artículo 19.

b) Asistir a las sesiones y participar en sus debates.

c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, su voto particular, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

d) Formular y proponer la inclusión de asuntos a tratar en el orden del día, tanto en las sesiones ordinarias como extraordinarias.

e) Formular ruegos y preguntas, cuando proceda.

f) El derecho a la información necesaria para cumplir las funciones asignadas.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocal.

Artículo 17. *Secretaría.*

1. Corresponde a la persona titular de la Secretaría del Consejo:

a) Asistir a las reuniones del Consejo con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Consejo, ordenada por la Presidencia, así como las citaciones a sus integrantes

c) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier clase de escritos que deba tener conocimiento el Consejo.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer el Consejo, así como redactar y autorizar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, informes y acuerdos aprobados por el Consejo.

f) Custodiar la documentación del Consejo.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a la Secretaría del Consejo.

2. En los casos de ausencia, vacante, enfermedad u otras causas de imposibilidad de asistencia del Secretario o Secretaria, la sustitución se realizará por la persona con condición de funcionario que disponga la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

3. La Secretaría facilitará a los integrantes del Consejo información y asistencia técnica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 18. *Comisión Permanente.*

1. En el seno del Consejo, y como órgano permanente para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o estudio, o que le sean encomendados por el Consejo, se establece la Comisión Permanente del Consejo, que tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: integrada por la misma persona que ostente ese cargo en el Consejo, que podrá ser sustituida, en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, por quien ostente la titularidad de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que en todo caso asistirá en su condición de titular de la Vicepresidencia.

b) Seis vocales en representación de cada uno de los grupos b), c), d) y e) del artículo 12.1. En el grupo establecido en el párrafo e), tres vocales lo serán de los departamentos ministeriales, dos de las Comunidades Autónomas y uno de la entidad más representativa de ámbito local.

c) Secretaría: desempeñada por la misma persona que ostente la titularidad de la Secretaría del Consejo.

2. Los miembros de la Comisión Permanente serán nombrados, entre los vocales del Consejo, por el Presidente, a propuesta de cada uno de los grupos de representación a que se refiere el artículo 12. El régimen de funcionamiento de la Comisión Permanente responderá a las mismas reglas que se establecen para el Pleno del Consejo.

3. El Pleno del Consejo podrá delegar en la Comisión Permanente la realización de informes, propuestas, consultas y estudios. La Comisión Permanente rendirá cuentas con carácter periódico al Pleno del Consejo del desarrollo de las acciones encomendadas.

Artículo 19. *Convocatorias.*

1. Las convocatorias se efectuarán por escrito, utilizando los medios idóneos para garantizar su recepción. La comunicación de cada convocatoria deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la celebración de la sesión, salvo en los casos de urgencia, en que será de cinco días.

2. La convocatoria contendrá el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, y acompañará la documentación necesaria para estudio previo o indicará que obra en la Secretaría a disposición de los integrantes del órgano.

3. En la misma citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda, que será fijada, al menos, media hora después del momento señalado para la primera.

Artículo 20. *Orden del día.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los asuntos que disponga la Presidencia.

2. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes la mayoría de los integrantes de cada uno de los grupos y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría de los presentes.

3. El orden del día de las sesiones extraordinarias contendrá exclusivamente los puntos que motiven su convocatoria.

Artículo 21. *Adopción de acuerdos. Acta del Consejo.*

1. Los acuerdos del Consejo serán adoptados por mayoría de votos.

2. De cada sesión que celebre el Consejo se levantará acta por la persona que ostente la titularidad la Secretaría, que especificará necesariamente la relación de las personas asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados y, en su caso, el resultado de las votaciones.

Los integrantes del Consejo podrán solicitar que conste en acta su voto contra el acuerdo adoptado, su abstención motivada o el sentido de su voto favorable. Asimismo, cuando los integrantes discrepen del acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de dos días desde la adopción del acuerdo, que se incorporará al texto aprobado.

Las actas serán redactadas y firmadas por la persona titular de la Secretaría, con el visto bueno de la persona titular de la Presidencia, y se aprobarán en la siguiente sesión, acompañándose el correspondiente texto del acta a la convocatoria.

La persona titular de la Secretaría podrá emitir certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. Quienes acrediten la titularidad de un interés legítimo, podrán dirigirse a la persona titular de la Secretaría del Consejo para que les sea expedida certificación de sus acuerdos.

3. Cualquier miembro del Consejo tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto o en el plazo que señale la persona titular de la Presidencia el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndolo constar así en el acta o uniéndose copia de la misma.

Artículo 22. *Grupos de trabajo.*

Podrán constituirse en el seno del Consejo los grupos de trabajo que acuerde su Pleno para la realización de estudios o propuestas en temas que afecten a los cometidos del Consejo. Los grupos de trabajo tendrán representación de cada uno de los grupos b), c), d) y e) del artículo 12.1, y podrán recabar, a través de la Secretaría, cuanta información sea precisa para el cumplimiento de sus funciones.

En los grupos de trabajo, a propuesta de cada grupo representado, podrán participar personas expertas en materia de trabajo autónomo, con el fin de asesorar la realización de los cometidos del Consejo.

Disposición adicional primera. *Características del fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y el artículo 54 del Real Decreto 1720/2007,de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de dicha Ley Orgánica, se crea el fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad, cuyas características se recogen a continuación:

Nombre: Fichero de datos de autónomos afiliados a asociaciones profesionales.

Servicios y unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación y cancelación: Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Órgano de la Administración responsable del fichero: Consejo de representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Medidas de seguridad: Nivel básico.

Sistema de tratamiento: Mixto.

Estructura básica:

Datos identificativos de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal que concurran a estos procedimientos: nombres, apellidos, N.I.F, y domicilio, y su distribución por

Comunidades Autónomas y por provincias, así como desglose de las actividades realizadas por éstos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril.

Descripción de la finalidad del fichero y usos previstos:

Consideración por parte del Consejo de representatividad del grado de afiliación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal para dicte la resolución que declare la condición de representativas, en base a lo regulado en el artículo 21.1 y 2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, desarrollado por el artículo 9.1.a) de este real decreto.

Personas o colectivos sobre los que se obtengan datos o estén obligados a suministrarlos: Obtención de datos de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores de autónomos de ámbito estatal que concurran al procedimiento de declaración de representatividad.

Procedimiento de recogida de los datos:

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes en el procedimiento de declaración de representatividad aportarán los listados con los datos de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las mismas en base a los requisitos que desarrollen las convocatorias anuales mediante la orden ministerial correspondiente.

Cesiones de datos de carácter personal previstas: Administraciones Públicas en aplicación del principio de asistencia y cooperación de artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como los órganos judiciales cuando así lo requieran en ejercicio de sus facultades.

Transferencias de datos de carácter personal previstas: No se prevén.

Disposición adicional segunda. *Medios de funcionamiento.*

El Ministerio de Trabajo e Inmigración atenderá con sus medios personales y materiales a la constitución y funcionamiento del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y del Consejo del Trabajo Autónomo. Los créditos necesarios para el funcionamiento de ambos Consejos se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición transitoria. *Nombramiento de los componentes del Consejo de representatividad.*

(Derogada)

Disposición final primera. *Título competencial y habilitación.*

Los artículos 7, 8, 9 y 10 de este real decreto se dictan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española, «bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas», y al amparo de la habilitación que confiere al Gobierno la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo normativo.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 59

Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 263, de 1 de noviembre de 2011
Última modificación: 10 de septiembre de 2015
Referencia: BOE-A-2011-17173

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, define el trabajo autónomo, establece el conjunto de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores autónomos, regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, contempla las actuaciones de fomento del empleo autónomo y mejora el nivel de protección social para el trabajador autónomo, tendiendo a la equiparación con el que disfrutan los trabajadores por cuenta ajena.

La disposición adicional cuarta de la Ley 20/2007, de 11 de julio, dirige un mandato al Gobierno para que elabore un proyecto de Ley que regule un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. El proyecto de Ley fue elaborado y tramitado en las Cortes Generales, dando lugar a la aprobación de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Sin embargo, esta Ley, que supone el mayor impulso de protección social realizado para los trabajadores autónomos, necesita de un desarrollo reglamentario posterior, para articular las reglas concretas de funcionamiento del sistema de protección por cese de actividad, tanto en lo referente a los documentos a presentar por los trabajadores autónomos que se vean en la situación de tener que cesar en la actividad, como en los procedimientos que deben llevar a cabo los órganos gestores para el reconocimiento del derecho a la protección, abono de las prestaciones reconocidas y control de las mismos.

Dicha Ley supone un hito histórico en materia de trabajo autónomo al otorgar un nivel de protección a los trabajadores autónomos que de manera involuntaria hayan cesado su actividad, equiparándose a los trabajadores por cuenta ajena beneficiarios de prestaciones por desempleo. Configura una prestación, por cese de actividad, que estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese.

La Ley 32/2010, de 5 de agosto, fue publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el 6 de agosto de 2010, con entrada en vigor en el mes de noviembre de dicho año. Dado que la duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización efectuados a partir de los doce meses cotizados, a partir del mes de noviembre de 2011, comenzará a otorgarse dicha prestación para los primeros cotizantes, lo que implica la

necesidad de habilitar mecanismos eficaces de gestión de dicha prestación, que constituyen el objeto del presente real decreto.

Este real decreto consta de 32 artículos, encuadrados en cinco capítulos, más siete disposiciones adicionales, una transitoria, y tres finales.

El capítulo I desarrolla el objeto de protección contenido en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, así como los requisitos para el nacimiento del derecho, las reglas especiales para la situación legal de cese de actividad, así como las formas de acreditación de dicha situación en sus diferentes motivaciones, determinantes para configurar y garantizar la protección del trabajador autónomo.

El capítulo II se refiere al régimen y dinámica de la protección por cese de actividad del trabajador autónomo que supone desarrollar las reglas de solicitud y nacimiento del derecho a la protección, abarcando la duración de la prestación económica y la cuantía de dicha prestación económica. Se delimita el abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad, así como la suspensión y reanudación del derecho a la protección por cese de actividad, y las facultades de opción y reapertura del mismo. Del mismo modo, se introducen los suficientes elementos de seguridad jurídica en la dinámica de la protección que afecta a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

El capítulo III aborda el régimen financiero y de gestión del sistema de protección por cese de actividad del trabajador autónomo.

La financiación de la protección se acometerá exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Tesorería General de la Seguridad Social procederá al reparto del importe de las cotizaciones diferenciando entre el importe dirigido a cubrir los gastos originados por las prestaciones a abonar al trabajador autónomo beneficiario y su cotización, y el destinado a financiar las actuaciones de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

Los órganos gestores acometerán el pago de la prestación económica por cese de la actividad conforme a las disposiciones contenidas en ese capítulo, diferenciado entre Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal e Instituto Social de la Marina.

En caso de que se obtengan resultados positivos de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se establecen dos tipos de reservas, una, dotada con al menos el 80 por ciento del total del excedente, que quedará en la Mutua con la finalidad de garantizar la viabilidad financiera de la gestión de la protección por cese de actividad del colectivo de trabajadores autónomos que gestiona. Otra, dotada con hasta el 20 por ciento, estará en la Tesorería General de la Seguridad Social con la finalidad de garantizar la suficiencia financiera del conjunto del sistema de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

El capítulo IV desarrolla las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

En cuanto a los recursos destinados a financiar las actuaciones de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora, se concreta el sistema de gestión, que establece como el Servicio Público de Empleo Estatal transfiere los recursos a los distintos Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, órganos gestores de estas actuaciones, estableciendo una gestión de pago anticipado del 70 por ciento de los ingresos en marzo del año que se van a gastar en las actuaciones señaladas y un segundo pago, del 30 por ciento restante, a abonar en el mes de octubre.

Se regula la justificación del gasto y el destino de los remanentes no comprometidos de los libramientos hechos efectivos en el ejercicio anterior, que serán devueltos al Servicio Público de Empleo Estatal.

El capítulo V contiene la regulación de las obligaciones de los trabajadores autónomos, referencia a la normativa de aplicación en materia de infracciones y sanciones, y la determinación del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, delimitando los supuestos en que corresponde directamente al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación, en los que el órgano gestor comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución declarando indebida la prestación, siendo de aplicación el

procedimiento previsto en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, y distinguiendo los casos en que corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina.

La disposición adicional primera establece la posibilidad de que el solicitante de la protección por cese de actividad pueda acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno para acreditar la concurrencia de la situación legal de cese de actividad ante el órgano gestor correspondiente.

La disposición adicional segunda desarrolla la competencia sancionadora atribuyendo a la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en calidad de órganos territoriales de la Administración General del Estado, la imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecten a la prestación por cese en la actividad cuando la gestión corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

La disposición adicional tercera, recoge la modificación del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, añadiendo un nuevo artículo 38 bis, sobre el procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad, que se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disposición adicional cuarta responde al mandato establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, en la que se propone se articule un sistema de pago único de la prestación por cese de actividad. Dicho sistema queda concretado en esta disposición para aquellos titulares del derecho, que tengan pendiente de recibir la prestación por un período de, al menos, seis meses, y acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral.

Con esta regulación se favorece el autoempleo mediante el trabajo autónomo o la participación como socio trabajador en cooperativas y sociedades laborales, apoyando fundamentalmente la financiación de la inversión y los gastos por la cotización a la Seguridad Social en el inicio de la actividad.

La disposición adicional quinta dispone la aplicación de este real decreto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, con las características recogidas en aquella.

La disposición adicional sexta amplía el ámbito subjetivo de protección por cese de actividad respecto a aquellos armadores de embarcaciones que prestan servicio a bordo de la misma como el resto de la tripulación, enrolados en la misma como un tripulante más y percibiendo un salario, los cuales por su condición de empresarios están excluidos de la protección de desempleo.

La disposición adicional séptima sobre justificación y documentación a remitir por las comunidades autónomas sin órgano fiscalizador, regula los casos en que la gestión que realice la comunidad autónoma se lleve a efecto sin la concurrencia de órgano fiscalizador por no disponer del mismo según su propia organización y competencias, en los cuales la conformidad será dada por la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable.

La disposición transitoria única establece como gastos de administración que podrán imputar las Mutuas, aquellos que resulten necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del sistema de gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, tales como los derivados de implantar programas informáticos vinculados a la gestión de la protección, de desarrollo y formación de sus recursos humanos y, en su caso, los de comprobación y seguimiento de las situaciones protegidas.

La disposición final primera establece el título competencial de este real decreto, dictado al amparo de la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la seguridad social, atribuida al estado por el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

La disposición final segunda habilita a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias financieras y de gestión, para dictar cuantas disposiciones o resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos de 1 de noviembre, salvo lo dispuesto en el artículo 19, que tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011 y la disposición adicional quinta que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

Este real decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las comunidades autónomas. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal. Asimismo el Proyecto se ha informado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales el 29 de septiembre de 2011.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de octubre de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto desarrollar reglamentariamente el sistema específico de protección regulado en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Artículo 2. *Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos siguientes:

a) Estar a la fecha del cese de actividad afiliados, en situación de alta y cubiertas las contingencias profesionales y la de cese de actividad, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

b) Solicitar la baja en el Régimen Especial correspondiente a causa del cese de actividad.

c) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 12 de este real decreto, siendo computable a tal efecto el mes en el que se produzca el hecho causante de la prestación.

d) Encontrarse en situación legal de cese de actividad.

e) Acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo, a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el Servicio Público de Empleo correspondiente, mediante la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El compromiso de actividad se suscribirá a fin de realizar las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora antes señaladas y del cumplimiento de las obligaciones especificas establecidas en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

f) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización

requerido para ello. A los efectos de acreditación de este requisito, para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, se considerará como edad ordinaria la inferior a la establecida por la Ley que corresponda, por aplicación de los coeficientes reductores, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, así como los que pudieran ser de aplicación a los trabajadores por cuenta propia de cualesquiera otros regímenes o colectivos.

g) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas al correspondiente Régimen Especial de la Seguridad Social en la fecha del cese de actividad.

En el supuesto de que el trabajador autónomo no se halle al corriente en el pago de las cuotas, resultará de aplicación el artículo 28 del Decreto 2530/1970 de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, siempre que el trabajador autónomo realice el pago en el plazo improrrogable de treinta días y tenga cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la protección.

Para justificar el ingreso de las cuotas dentro del plazo señalado, el trabajador autónomo presentará ante el órgano gestor un certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de sus cuotas.

2. Cuando el trabajador autónomo tenga uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 5.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral, que será acreditado mediante declaración jurada del trabajador autónomo.

En tales casos, se comunicará la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad a la Tesorería General de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, así como las bajas en el correspondiente régimen de los trabajadores a su cargo en los términos de los artículos 18 y 29.1 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Artículo 3. *Situación legal de cese de actividad. Reglas especiales.*

En desarrollo de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se establecen las siguientes normas:

a) En todo caso, el hecho causante se entenderá producido el último día del mes en que tenga lugar la situación legal de cese de actividad.

b) En los casos de cese de actividad por concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, se computarán las pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad en los períodos de referencia, a que se refiere el artículo 5.1.a).1.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. En tales casos, se considerarán los que sean inmediatamente anteriores al cese en la actividad, entendiendo su cómputo desde la concurrencia de la causa de cese.

c) Las ejecuciones tendentes al cobro de las deudas a que se refiere el artículo 5.1.a).2.º de la misma Ley deberán tener carácter judicial o administrativa.

d) A los efectos de esta prestación, se entenderá por fuerza mayor, una fuerza superior a todo control y previsión, ajena al trabajador autónomo o empresario y que queden fuera de su esfera de control, debida a acontecimientos de carácter extraordinario que no hayan podido preverse o que, previstos, no se hubiesen podido evitar.

e) En los casos de cese de actividad como consecuencia del cese por el trabajador autónomo de las funciones de ayuda familiar por separación matrimonial o divorcio, a que se refiere el artículo 5.1.e), el hecho causante debe producirse en el plazo de seis meses inmediatamente siguientes a la resolución judicial o acuerdo que establezca dicha separación o divorcio.

Artículo 4. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos.*

1. En caso de alegar motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos el cese de actividad se acreditará mediante una declaración jurada del solicitante de la prestación en la que haga constar la causa del cese de actividad acompañada de la documentación que le sirva de fundamento y acredite el motivo alegado.

Asimismo, cuando se aleguen motivos económicos se podrá acompañar documentación fiscal relevante, caso de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Valor Añadido, o certificado de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o autoridad competente de las Comunidades Autónomas, en el que se recojan los ingresos percibidos.

2. En caso de ejecuciones judiciales, se acreditarán mediante las resoluciones judiciales que contemplen la concurrencia de la causa de cese. Si se tratara de ejecuciones administrativas, la acreditación se realizará con las resoluciones administrativas dictadas al efecto.

3. En caso de concurso se deberá aportar el auto por el que se acuerda el cierre de la totalidad de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese de ésta.

4. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por aplicación de la Disposición adicional vigésimo séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, deberán acompañar, junto a la declaración jurada, además de los documentos que considere necesarios, la siguiente documentación, en caso de que estén obligados a formalizarla según la normativa específica:

a) En el supuesto de consejeros o administradores de la sociedad será requisito de acceso a la prestación la acreditación del cese en la actividad de dichas funciones mediante la aportación, entre otros documentos, del acuerdo adoptado en junta o de la inscripción de la revocación del cargo en el Registro Mercantil.

b) En el caso de socios que presten otros servicios para la sociedad, documento que acredite el cese en la prestación de los mismos y acuerdo de la junta, de reducción de capital por pérdidas.

En ambos casos, se exigirá que haya disminuido el patrimonio neto de la sociedad por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital, o pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un ejercicio económico completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos ejercicios económicos consecutivos y completos. En ningún caso el primer año natural de inicio de la actividad computará a estos efectos.

5. Los profesionales libres que requieran colegiación para realizar su actividad profesional por cuenta propia, además de lo recogido en el apartado primero de este artículo, deberán acreditar el cese de actividad mediante certificado emitido por el Colegio Profesional correspondiente, donde se haga constar tal circunstancia, que se acreditará bien mediante la baja, o bien mediante la aportación del certificado de colegiado no ejerciente, ambos expresando la fecha de efectos.

6. En el caso de cese de actividad por muerte del empresario titular del negocio, el trabajador autónomo que venga realizando funciones de ayuda familiar en el negocio deberá presentar, junto a la declaración jurada, certificado del Registro Civil que acredite el fallecimiento.

Si el cese de actividad se produce como consecuencia de jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio, la Entidad Gestora u órgano gestor de la prestación por cese de actividad solicitará del Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuando sea necesario para el reconocimiento de la prestación, la información referente a la causa alegada.

En los casos de establecimiento abierto al público, deberá quedar acreditado el cierre del mismo en los términos previstos en el apartado siguiente.

7. En los casos de establecimiento abierto al público, e independientemente de lo recogido en los apartados anteriores, el trabajador autónomo deberá acreditar el cierre del mismo, mediante algunos de los siguientes documentos:

a) Documentación acreditativa del cese en el suministro y consumo de servicios inherentes al desarrollo de la actividad realizada en el establecimiento, tales como agua y electricidad.

b) Documentación acreditativa de la extinción, cese o traspaso de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas que fueran necesarios para el ejercicio de la actividad.

c) Documentación acreditativa de la situación de baja como sujeto pasivo de las obligaciones fiscales devengadas como consecuencia del ejercicio de la actividad en el establecimiento.

d) Documentación acreditativa del cese en la titularidad de la propiedad, alquiler, usufructo, traspaso o cualquier otro derecho que habilitara al ejercicio de la actividad en el establecimiento.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar titulares de embarcaciones deberán proceder a depositar el Rol de la misma en la correspondiente Capitanía Marítima, lo que se acreditará con un certificado expedido a tal efecto.

Artículo 5. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por fuerza mayor.*

Para que el órgano gestor declare la concurrencia de fuerza mayor determinante del cese de actividad a los solos efectos del artículo 6.1.b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo acompañará a la declaración jurada, en la que deberá constar la fecha de la producción de la fuerza mayor, la documentación en la que se detalle, mediante los medios de prueba que estime necesarios, en qué consiste el suceso, su naturaleza imprevisible, o previsible pero inevitable, su relación con la imposibilidad de continuar con la actividad, indicando si la fuerza mayor es determinante del cese definitivo o temporal de la actividad y en este último caso, la duración del cese temporal aunque sea estimada, y cualesquiera otros aspectos que permitan al órgano gestor declarar tal circunstancia.

Artículo 6. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por pérdida de licencia administrativa.*

1. El trabajador autónomo acreditará el cese de actividad por pérdida de licencia administrativa mediante resolución de la extinción de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas habilitantes para el ejercicio de la actividad, según la normativa vigente, en las que conste expresamente el motivo de la extinción, y su fecha de efectos.

2. No serán consideradas a estos efectos, aquellas resoluciones en las que quede acreditado que la pérdida de la licencia venga motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante, u otros incumplimientos imputables al trabajador autónomo tendentes a la pérdida voluntaria de su licencia.

Artículo 7. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad en los casos de violencia de género.*

1. Las solicitudes de protección por cese de actividad en los casos de violencia de género de las trabajadoras autónomas incluirán la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional y en este último caso la duración del cese temporal aunque sea estimada, e irán acompañadas de alguno de los siguientes documentos: auto de incoación de diligencias previas, auto acordando la adopción de medidas cautelares de protección a la víctima, auto acordando la prisión provisional del detenido, auto de apertura de Juicio oral, la orden de protección o informe o escrito de acusación del Ministerio Fiscal, o sentencia judicial condenatoria.

2. En los casos de trabajadoras autónomas económicamente dependientes, la declaración personal de la trabajadora autónoma a la que se refiere el párrafo anterior podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente, en la que se hará constar el cese o interrupción de la actividad, sin perjuicio de que el resto de documentación sea preceptiva, incluyendo además la comunicación ante el registro correspondiente del Servicio Público de Empleo Estatal de la finalización del contrato con el cliente.

En caso de que la trabajadora autónoma económicamente dependiente realizara actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes, se deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

3. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

Artículo 8. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial.*

A los efectos de acreditar la situación legal por cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial del artículo 5.1.e) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se entiende por trabajador autónomo que ejerce funciones de ayuda familiar a aquél que no continúe realizando su actividad en el negocio como consecuencia del divorcio o acuerdo de separación familiar. En estos supuestos, el solicitante deberá aportar la resolución judicial o acuerdo que corresponda, así como documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

Artículo 9. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad en los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en este real decreto, los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán acompañar a su solicitud, la comunicación registrada en el Servicio Público de Empleo de la terminación del contrato con el cliente en los términos del artículo 6.4 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

En aquellos casos en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, éste verificará de oficio la comunicación registrada a que se refiere el párrafo anterior disponible en el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2. En el caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente realice actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes distintos al principal, deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

3. Sin perjuicio de la regla general prevista en los apartados anteriores, el cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, en los supuestos que a continuación se relacionan, se podrá acreditar del modo siguiente:

a) En los casos de terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de obra o servicio con el cliente, mediante lo dispuesto en el apartado uno de este artículo.

b) El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial.

c) La rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada del cliente se acreditará mediante la comunicación escrita expedida por éste en un plazo de diez días hábiles desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo.

d) La rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, se acreditará mediante comunicación expedida por éste en un plazo de diez días hábiles desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial con independencia de que la misma fuese recurrida por el cliente.

e) La muerte, incapacidad o jubilación del cliente, se acreditará mediante certificado de defunción del Registro Civil, o comunicación del Instituto Nacional de la Seguridad Social acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente, cuando tal circunstancia no le conste a la entidad gestora u órgano gestor de la prestación,

así como por la comunicación expedida por el cliente en la que se haga constar la rescisión de la relación como consecuencia de la jubilación o incapacidad permanente.

En los supuestos de las letras c), d), y e) en caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente, dejando la debida constancia, que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días hábiles desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dichas situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

Artículo 10. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por los trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, por los socios trabajadores, y aspirantes a socios en periodo de prueba, de las de cooperativas de trabajo asociado.*

1. A los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente les será de aplicación lo dispuesto en este real decreto, sin perjuicio de las particularidades recogidas en la disposición adicional séptima de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, para la documentación necesaria para acreditar el cese de actividad en cada uno de los casos.

2. Las situaciones legales de cese de actividad de los socios trabajadores y aspirantes a socios en periodo de prueba de las cooperativas de trabajo asociado serán las establecidas en la disposición adicional sexta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y se acreditarán de acuerdo con las normas recogidas en el apartado segundo de dicho precepto y mediante los siguientes documentos:

a) La expulsión improcedente de la cooperativa, mediante la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos, y en todo caso el acta de conciliación judicial o la resolución definitiva de la jurisdicción competente que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.

b) Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por parte de la sociedad cooperativa de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.1. Asimismo, se deberá aportar certificación literal del acuerdo de la Asamblea General o, en su caso, del Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos por el que se designa los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa.

Si el cese de actividad de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado comporta el cierre del establecimiento abierto al público deberá acreditarse tal extremo de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.7 del presente real decreto.

c) La fuerza mayor, en la misma forma descrita en el artículo 5.

d) La finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, mediante certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.

e) El cese de actividad por causa de violencia de género en las socias trabajadoras, en la forma prevista en el artículo 7.

f) El cese de actividad por extinción o revocación de licencia administrativa de la cooperativa, conforme a lo indicado en el artículo 6.

g) El cese de actividad del aspirante a socio durante el período de prueba, mediante comunicación de no admisión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente.

CAPÍTULO II

Régimen de la protección

Artículo 11. *Solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad.*

1. La solicitud del reconocimiento del derecho se realizará en la misma Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que se tenga cubierta las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se deberá acompañar con la aportación de los documentos que en este real decreto se indican.

En el supuesto de trabajadores autónomos que tengan cubierta dicha protección con el Instituto Social de la Marina, la solicitud se realizará ante dicha entidad. En el supuesto de trabajadores que tengan cubiertas dichas contingencias con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la solicitud se realizará ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

En todos estos supuestos el reconocimiento dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad, en los términos contenidos en el artículo 3.a) del presente real decreto. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la misma.

2. El reconocimiento del derecho a la protección por la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad, mediante la cumplimentación del impreso de solicitud y la aportación de los documentos que en este real decreto se indican para cada supuesto.

3. En caso de presentación de dicha solicitud transcurrido el plazo fijado en el apartado anterior, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos exigidos legalmente, se descontarán del período de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que se llevó a cabo tal presentación.

En los casos de solicitud fuera de plazo el derecho nacerá a partir del día de presentación de la solicitud.

4. Una vez presentada la solicitud con la documentación correspondiente, el órgano gestor requerirá al trabajador autónomo para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane los defectos que se observen o aporte los documentos preceptivos no presentados con el fin de acreditar la situación legal de cese de actividad.

5. El órgano gestor resolverá, en el plazo de 30 días hábiles desde que reciba la solicitud con toda la documentación preceptiva, el derecho a la prestación mediante decisión del órgano gestor en la que consten expresamente el período de percepción de la prestación y su cuantía mensual, así como la posibilidad de formular reclamación previa siempre ante el propio órgano gestor antes de acudir ante el órgano jurisdiccional del orden social competente, o la posibilidad de acudir directamente a la vía jurisdiccional en los supuestos en los que no sea preceptiva la reclamación previa ante el órgano gestor, con indicación en todo caso del plazo de interposición.

En la decisión del órgano gestor se incluirá el requerimiento al trabajador para que comparezca, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la misma, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, a fin de formalizar su inscripción en el mismo, si no la hubiera efectuado previamente, a los efectos de cumplir las exigencias del compromiso de actividad suscrito según lo dispuesto en el artículo 2.1.e).

Asimismo se le advertirá de que si no se inscribiera en el plazo indicado, se considerará que no ha hecho efectivo el compromiso de actividad, lo que será causa de anulación de la decisión del órgano gestor y de reintegro, en su caso, de las prestaciones indebidamente percibidas, sin perjuicio, de que, en el supuesto de que se inscribiera fuera de ese plazo, pueda formular una nueva solicitud.

6. El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad, entendiendo aquél en los términos contenidos en el artículo 3.a), siempre que se hubiere solicitado en forma y en el plazo previsto en el apartado 2.

Si la solicitud se presenta una vez transcurrido el plazo fijado, se aplicará a la cotización a la Seguridad Social el mismo descuento de días que figura en el apartado 3 de este artículo.

7. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal y tuviera actividad con otros clientes, el pago y la cotización de la prestación se efectuará a partir de la finalización de dichas actividades.

8. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que concurran los requisitos legales y hubiesen transcurrido por lo

menos dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación por el órgano gestor.

Si el trabajador autónomo reúne todos los requisitos exigidos salvo el del transcurso de 18 meses desde el mes del nacimiento del derecho anterior, podrá solicitar el derecho en los 15 días hábiles siguientes al de cumplir ese plazo y, en ese caso el derecho a la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud.

Si se solicita fuera del plazo indicado se producirá el descuento del periodo que medie entre el día en que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

Artículo 12. *Duración de la prestación económica.*

1. La duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización previstos en el artículo 8 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, exigiendo que, al menos, doce meses sean continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese, tomando en consideración a tales efectos el mes en que se produzca la misma.

2. La duración reconocida no se ampliará por el hecho de que el trabajador cumpla 60 años durante la percepción de la prestación.

3. En ningún caso se podrá aplicar el cómputo recíproco de cotizaciones por cese de actividad y de cotizaciones por desempleo.

4. La duración de la protección se reconocerá en meses y se consumirá por meses, salvo cuando concurran situaciones de descuento, reducción o reanudación de la prestación en las que el consumo de la duración de la prestación, y la cotización a la Seguridad Social, se podrá efectuar por días, considerando a esos efectos que cada mes está integrado por 30 días. No obstante, si la reanudación se produce por el cese de actividad en el trabajo autónomo el consumo de la duración y la cotización a la Seguridad Social se efectuará por meses.

5. Los períodos de duración de la prestación recogidos en la disposición adicional primera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, serán de aplicación en aquellos casos en los que el trabajador autónomo tenga 60 años cumplidos en el momento de producirse el hecho causante del cese de actividad.

6. No se podrá aplicar el cómputo reciproco de cotizaciones por cese de actividad entre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Artículo 13. *Cuantía de la prestación económica por cese de actividad.*

1. La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiera cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese, computando a tal efecto el mes completo en el que se produzca esa situación.

2. Para fijar la cuantía máxima o mínima de la prestación en los términos recogidos en el artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La carencia de rentas de los hijos a cargo se presumirá en el caso de que éstos no realicen trabajos por cuenta propia o ajena o bien realizándolos no obtengan por ellos retribuciones iguales o superiores a las fijadas en el artículo 9.2 de la ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) No será necesaria la convivencia cuando el trabajador declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial, o que sostiene económicamente al hijo.

c) La cuantía máxima y mínima de la prestación por cese de actividad reconocida, se modificará por la variación en el número de hijos a cargo durante la percepción de la prestación.

d) A aquellos colectivos que conforme a las disposiciones que desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social hayan elegido una base mínima de cotización inferior a la base mínima ordinaria de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, no les resultará de aplicación la cuantía mínima de la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Artículo 14. *Abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad.*

1. Dentro de la acción protectora del sistema de protección por cese de actividad, el abono de la cotización por contingencias comunes incluirá la incapacidad temporal. El abono de la cotización a la Seguridad Social se efectuará por los mismos periodos en los que se percibe la prestación económica por cese de actividad.

2. La base de cotización durante la percepción de las prestaciones por cese de actividad corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad, en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización vigente en el correspondiente régimen y de acuerdo con las circunstancias específicas concurrentes en el beneficiario.

Aquellos colectivos que, durante la actividad, coticen por una base reducida, en línea con lo establecido en el artículo 13.2.d), cotizarán por una base de cotización reducida, durante la percepción de la prestación por cese de actividad.

3. Cuando la violencia de género sea determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma y la duración de la protección por cese de actividad sea superior a seis meses, la entidad u órgano gestor iniciarán la cotización a la Seguridad Social a partir del séptimo mes, sin perjuicio de que los seis primeros serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, según dispone el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 15. *Suspensión y reanudación del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá y reanudará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y con arreglo a las siguientes reglas:

a) En los casos en que la suspensión del derecho a la prestación de cese de actividad se produzca por la realización de un trabajo por cuenta ajena, el trabajador deberá haber cesado involuntariamente en el trabajo para la reanudación de la prestación.

A efectos de la suspensión o de la extinción del derecho a la protección del cese de actividad, se considerará trabajo toda actividad, que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, incompatibles con esta protección.

b) En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1.f) de la Ley 32/2010, 5 de agosto, el derecho a la protección por cese de actividad quedará suspendido en los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, o perfeccionamiento profesional, o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea. En otro caso, el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

También, suspenderá el derecho la salida ocasional al extranjero por tiempo no superior a 30 días naturales por una sola vez cada año, siempre que esa salida esté previamente comunicada y autorizada por el órgano gestor.

En otro caso, la salida ocasional al extranjero incumpliendo los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

2. Cuando se hubiera suspendido el derecho a la protección por cese de actividad por cualquier causa, se podrá reanudar la prestación y la cotización a la Seguridad Social siempre que se solicite en el plazo de los 15 días hábiles siguientes al de la finalización de dicha causa:

a) Si la suspensión del derecho se produjo por el trabajo por cuenta propia, el trabajador deberá acreditar que el cese en dicho trabajo constituye situación legal de cese de actividad. En ese caso el derecho a reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

b) Si la suspensión del derecho se produjo por cualquier otra causa, el trabajador deberá declarar que ha finalizado la causa de suspensión y aportar la documentación justificativa que le requiera el órgano gestor. En ese caso el derecho a la reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día siguiente al de la finalización de la causa de suspensión.

3. Cuando la solicitud de reanudación se presente fuera del plazo antes indicado el derecho a la reanudación de la prestación y de la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día de presentación de la solicitud, con descuento del periodo que medie entre el día en el que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

4. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por cese de actividad que restase por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como de la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho.

5. En los casos de suspensión por sanción no procederá la reanudación cuando esa sanción haya supuesto la reducción y pérdida del período de percepción hasta el agotamiento de la duración del derecho.

Artículo 16. *Opción y reapertura del derecho a la protección por cese de actividad.*

1. Cuando el derecho a la protección por cese de actividad se extinga por la realización de un trabajo por cuenta propia y el trabajador autónomo opte una vez incurso en una nueva situación de cese de actividad por reabrir el derecho inicial, en los términos del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Las cotizaciones que generaron la protección por cese de actividad por la que no se hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho a esa protección posterior.

b) La reapertura supondrá el derecho a percibir la prestación inicial por cese de actividad que restase, por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho inicial.

c) El derecho a la reapertura de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

2. En los supuestos de ejercicio del derecho de opción del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del órgano gestor aprobatoria de la protección por cese de actividad generada por el último trabajo por cuenta propia realizado, podrá optar expresamente por escrito ante el órgano gestor por la protección por cese de actividad anterior. En otro caso se considerará ejercida la opción por la última protección de cese de actividad reconocida.

No obstante, el trabajador podrá optar expresamente por escrito el órgano gestor en el momento de la solicitud, en cuyo caso se procederá directamente a reconocer el derecho elegido.

3. La opción formulada expresamente o por transcurso del plazo será irrevocable.

Artículo 17. *Cese de actividad, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.*

1. En los casos del artículo 13.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca mientras el trabajador autónomo se encuentre en situación de incapacidad temporal, la cotización a cargo del órgano gestor se realizará exclusivamente a partir de la fecha en la que se inicie el pago de la prestación por cese de actividad y por el período de la misma que reste hasta su extinción. En estos casos, y en desarrollo a lo dispuesto en el artículo 17.1.c) de la misma Ley, el trabajador autónomo tendrá la obligación de comunicar y acreditar la situación de cese de actividad al órgano gestor que abona la prestación de incapacidad temporal dentro de los 15 días siguientes al que se produce el cese de actividad.

La solicitud de la protección por cese de actividad debe hacerse una vez extinguida la incapacidad temporal, acreditando la situación legal de cese de actividad ante la entidad u

órgano gestor de esa protección en los 15 días hábiles siguientes al día de extinción de la Incapacidad.

2. En el supuesto previsto en el artículo 13.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de maternidad o paternidad, una vez que se extinga la prestación por maternidad o paternidad se podrá solicitar en el plazo de los 15 días hábiles siguientes la protección por cese de actividad y siempre que se reúnan los requisitos exigidos, el derecho nacerá al día siguiente al de extinción de la prestación de maternidad o paternidad.

3. Cuando el beneficiario esté percibiendo la protección por cese de actividad y pase a la situación de maternidad o paternidad, se interrumpirá la prestación y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir esas prestaciones gestionadas directamente por su órgano gestor. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad el ente gestor de dichas prestaciones lo comunicará al órgano gestor de la protección por cese de actividad que reanudará de oficio esa protección por la duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social pendiente en el momento de la suspensión.

CAPÍTULO III

Régimen financiero y gestión del sistema de protección por cese de actividad

Artículo 18. *Financiación de la protección por cese de actividad.*

La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 19. *Régimen financiero.*

1. En virtud de lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, una vez que, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social se conozca para cada mes el importe ingresado en concepto de cotización por cese de actividad del trabajador autónomo, se procederá sin más trámite al reparto de dicho importe entre los entes gestores de dicho sistema de protección, en base a las reglas previstas en los apartados siguientes de este artículo.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social, del importe mensual efectivamente ingresado por la cotización por cese de actividad del trabajador autónomo, procederá a descontar el 1 por ciento de dicho importe en concepto de financiación de las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora a que se refiere el artículo 14.4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. Una vez descontado dicho importe, el mismo será transferido al Servicio Público de Empleo Estatal para que, por este último, se proceda a distribuir dicha financiación entre los diferentes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, tanto en el caso de Comunidades Autónomas con régimen de financiación común, como en el caso de Comunidades Autónomas con régimen foral, así como al Instituto Social de la Marina, en base a lo establecido en el apartado 4 del artículo 14 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Los créditos con los que se financiarán estas medidas, no tendrán el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional, a que se refiere el artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por lo que no será de aplicación lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, sobre la territorialización anual para su gestión por las Comunidades Autónomas.

3. Una vez practicado el descuento previsto en el apartado anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el resto del importe ingresado por la cotización por cese de actividad del trabajador autónomo a los órganos gestores del sistema de protección por cese de actividad de las prestaciones a que se refieren el artículo 3.a) y b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Artículo 20. *Pago de la prestación y cotización a Seguridad Social.*

1. Los órganos gestores de la prestación económica por cese de actividad, para el pago de la misma, confeccionarán mensualmente una nómina de perceptores donde se incluirán, entre otros datos, la identificación de los beneficiarios, el importe integro, las retenciones y el importe líquido a satisfacer a cada uno de ellos. Una vez aprobada la nómina por cada órgano gestor competente, éste procederá a su abono, condicionado a la existencia de financiación de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.

El pago de la prestación por cese de actividad se realizará por mensualidades de treinta días, o por los días que correspondan del mes, en todo caso dentro del mes inmediato siguiente al que corresponde su devengo.

Si el órgano gestor es el Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina, el pago de la prestación se realizará, preferentemente, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora de la red de pago de la Tesorería General de la Seguridad Social indicada por el solicitante, de la que sea titular.

El derecho al percibo de cada mensualidad de la prestación por cese de actividad caduca al año de su respectivo vencimiento.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social, mensualmente, informará a los órganos gestores de la prestación económica por cese total de la actividad, del importe de la cotización a la Seguridad Social que, con respecto a los beneficiarios de dicha prestación, deben satisfacer dichos órganos gestores.

El ingreso de las cuotas a que se refiere el párrafo anterior por los órganos gestores, se realizará mediante compensación por la Tesorería General de la Seguridad Social a través de la cuenta de relación, y en la misma recaudación en que se efectúa dicha compensación, se trasladará a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social el importe bruto relativo a la incapacidad temporal por contingencias comunes que corresponda.

No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá al ingreso efectivo de las cantidades citadas en el artículo 19.2 cuando así se requiera motivadamente por el Servicio Público de Empleo Estatal, siempre que este organismo careciera de la liquidez suficiente para hacer efectivo el libramiento de fondos establecido en el artículo 24.

Artículo 21. *Reservas y excedentes.*

1. Para cada ejercicio presupuestario finalizado, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán determinar, independientemente del resto de contingencias que gestionan, el resultado económico obtenido como consecuencia de la gestión del sistema de protección por cese de actividad.

Dicho resultado se determinará por la diferencia entre ingresos y gastos vinculados a dicho sistema de protección, en base a las reglas de contabilidad analítica que se determinen por la Intervención General de la Seguridad Social.

2. El resultado positivo obtenido de dicha gestión se destinará exclusivamente a la constitución de las siguientes reservas:

a) Reservas de estabilización por cese de actividad en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Cada Mutua destinará a la dotación de su correspondiente reserva, al menos, el 80 por ciento del resultado positivo obtenido en cada ejercicio presupuestario cerrado, y que tendrá como finalidad garantizar la viabilidad financiera de la gestión de la protección por cese de actividad del trabajador autónomo. Cada Mutua, materializará dicha reserva en la misma forma y condiciones establecidas para la reserva por contingencias profesionales.

b) Reserva por cese de actividad en la Tesorería General de la Seguridad Social. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social destinarán a la dotación de esta reserva el porcentaje que cada año establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración en la orden de cotización anual, del resultado positivo obtenido en cada ejercicio presupuestario cerrado, sin que en ningún caso dicho porcentaje pueda ser superior al 20 por ciento del mencionado resultado. Esta reserva tiene como finalidad garantizar la suficiencia financiera del sistema de protección por cese de actividad del autónomo.

Artículo 22. *Viabilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.*

En el supuesto de que en algún momento de un ejercicio presupuestario se diese la circunstancia de que algún órgano gestor de las prestaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, careciese de financiación para sufragar el importe de las mismas, se actuará siguiendo las siguientes reglas:

a) En caso de una Mutua, deberá aplicar en primer lugar su propia reserva de estabilización por cese de actividad para financiar el sistema de protección por cese.

b) En el supuesto de que la Mutua carezca de reserva de estabilización por cese de actividad o que una vez aplicada la misma, sea insuficiente se procederá por la Mutua respectiva a solicitar con la debida motivación a la Tesorería General de la Seguridad Social, el libramiento de fondos con cargo a la Reserva por cese de Actividad en dicha entidad, de la financiación necesaria para hacer frente a las obligaciones económicas derivadas de este sistema de protección. En este sentido aquellas mutuas que prevean tener que recurrir a esta reserva lo comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes de septiembre de cada ejercicio. La Tesorería General de la Seguridad Social, una vez tenga conocimiento de dichas solicitudes y previa autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, procederá a librar, en su caso proporcionalmente al total solicitado, los fondos a las correspondientes a las distintas Mutuas.

c) Las Mutuas que recurran a la reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social no aplicarán lo establecido en el artículo 21 hasta que no hayan reintegrado, con cargo al 80 por ciento del resultado positivo obtenido las cantidades detraídas de dicha reserva.

d) En el caso del Servicio Público de Empleo Estatal, se aplicará el remanente de tesorería afectado a la cobertura de los gastos financiados mediante la cotización de cese de actividad, tramitando a estos efectos, la oportuna modificación presupuestaria.

e) En la determinación del tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad a que se refiere el artículo 14.3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrá en cuenta, además de la previsión de ingresos correspondientes al ejercicio para el que se fije el tipo, la posible desviación entre los ingresos previstos y los realizados hasta esa fecha.

CAPÍTULO IV

Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora

Artículo 23. *Órganos gestores de las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedoras.*

El diseño, desarrollo y gestión de las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o al Servicio Público de Empleo Estatal, respecto de los trabajadores autónomos que hubieran cesado en su actividad inscritos en las oficinas de empleo de su ámbito territorial.

Artículo 24. *Libramientos a las Comunidades Autónomas.*

1. La distribución de fondos que haya de realizarse a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, como órganos gestores de las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora a las que se refiere el artículo 23 de este real decreto, se llevará a efecto a través de dos libramientos anuales: el primero, del 70 por ciento de la cuantía estimada para cada ejercicio, en el mes de marzo y, el segundo, del 30 por ciento restante de la estimación anual, en el mes de octubre. No obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal no procederá a realizar el segundo de los libramientos mencionados hasta que las Comunidades Autónomas no justifiquen la ejecución del 50 por cien de los fondos inicialmente abonados.

2. La estimación de la cuantía para cada Comunidad Autónoma se efectuará en proporción al número de beneficiarios que vayan a gestionar en el respectivo ámbito territorial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. La solicitud de la habilitación de los libramientos se cursará por el responsable de la gestión

autonómica mediante escrito, dirigido al Servicio Público de Empleo Estatal, con especificación del montante de fondos.

El cálculo de los beneficiarios a gestionar por cada Servicio Público de Empleo se determinará en proporción a los beneficiarios de la prestación por cese de actividad existentes en cada territorio en el ejercicio inmediatamente anterior al que se haga efectivo el primero de los libramientos antes citados. No obstante, en el primer ejercicio en que se proceda a realizar los libramientos antes mencionados, se tomará en consideración el número de cotizantes de esta contingencia desde la entrada en vigor de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, al 31 de diciembre de 2010, al no existir beneficiarios de la prestación por cese de actividad en el ejercicio inmediatamente anterior.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el mes de febrero de cada ejercicio, comunicará a los Servicios Público de Empleo Autonómicos el montante de los fondos que corresponde a cada uno, incluyendo, en su caso, las cantidades que correspondan por regularización, de acuerdo con lo señalado en el apartado siguiente, así como el número de beneficiarios existentes en cada territorio en el ejercicio anterior. Para ello, se habilitarán los mecanismos necesarios de intercambio de información entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Las diferencias entre las cantidades libradas en cada ejercicio en proporción a los beneficiarios inicialmente previstos, existentes en cada territorio en el ejercicio anterior y los beneficiarios que realmente hayan existido en cada territorio será objeto de regularización en los libramientos a realizar a cada Comunidad Autónoma en el ejercicio siguiente.

4. El montante de los libramientos queda condicionado a la disponibilidad del crédito autorizado en el estado de gastos del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal destinado para su financiación.

Artículo 25. *Justificación y documentación a remitir por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal.*

1. Finalizado el ejercicio, y con anterioridad al 31 de marzo del siguiente año, las Comunidades Autónomas remitirán al Servicio Público de Empleo Estatal un estado comprensivo de los créditos asignados, entendiendo por tales los libramientos realizados en el ejercicio anterior, de los compromisos de gastos contraídos, de las obligaciones reconocidas y de los pagos realizados por las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora gestionadas, así como, de existir, de los reintegros de las medidas financiadas con los libramientos de ejercicios anteriores que se hubieran llevado a cabo. Dicha documentación será suscrita por el responsable de la gestión de las medidas, al que dará su conformidad el Interventor de la Comunidad Autónoma que haya realizado la función fiscalizadora.

2. Además de la documentación señalada en el apartado anterior, las Comunidades Autónomas remitirán al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre las medidas aplicadas, los trabajadores beneficiarios de las mismas, y la ejecución realizada, con el desglose y por los medios y en los plazos que se determinen en la correspondiente resolución de libramiento de fondos, que tendrá en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal no procederá al libramiento solicitado por la respectiva Comunidad Autónoma en tanto no se cumplan cualquiera de los siguientes requisitos:

a) Las Comunidades Autónomas hayan justificado la ejecución de los fondos librados en el ejercicio inmediatamente anterior en los términos expuestos en este artículo.

b) Las Comunidades Autónomas hayan justificado el reintegro de los remanentes no comprometidos o de los gastos comprometidos en ejercicios anteriores que finalmente no hubieran dado lugar a obligaciones reconocidas en los términos expuestos en el artículo siguiente.

Artículo 26. *Remanentes.*

1. Los remanentes no comprometidos de los libramientos hechos efectivos en el ejercicio anterior serán devueltos por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo

Estatal antes del 31 de marzo del año inmediatamente posterior. Dicha devolución, que se materializará mediante el correspondiente ingreso en la cuenta oficial del Servicio Público de Empleo Estatal situada en el Banco de España, se acreditará mediante certificación suscrita por el responsable de la gestión de las subvenciones y el Interventor/a actuante que haya fiscalizado el gasto y en su defecto, la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable, de acuerdo a lo mencionado en el artículo 24 de este real decreto, en la que conste el montante de los libramientos, el gasto comprometido y el remanente no comprometido, según anexo que al efecto se incorpore a la resolución de concesión de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se hagan efectivos los libramientos.

Asimismo, deberán materializar, por el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, la devolución de las cantidades obtenidas como reintegros por la respectiva Comunidad Autónoma, cuando se refieran a medidas financiadas con los fondos descritos en el artículo 24 del presente real decreto.

2. La cuantía de gastos comprometidos en un ejercicio que no hubiera sido objeto de pago efectivo en el ejercicio siguiente, deberá ser objeto de devolución al Servicio Público de Empleo Estatal por el mismo procedimiento mencionado en el punto anterior y con anterioridad al 31 de marzo del ejercicio inmediatamente posterior al que se hubiera debido de realizar el citado pago efectivo. El Servicio Público de Empleo Estatal incluirá un anexo en la resolución de concesión antes mencionada a los efectos de comprobar el cumplimiento de esta obligación por las Comunidades Autónomas.

3. De no realizarse la devolución en la forma y plazos señalados en los párrafos anteriores, el Servicio Público de Empleo Estatal iniciará el correspondiente procedimiento de reintegro con sujeción a las prescripciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el reglamento para su desarrollo aprobado por el real decreto 887/2006, de 21 de julio.

Artículo 27. *Colaboración entre los órganos gestores y con otras entidades.*

1. Los órganos gestores de la protección por cese de actividad y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes deberán cooperar y colaborar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, para la aplicación de las medidas específicas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora previstos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Los Servicios Públicos de Empleo competentes aplicarán a los beneficiarios de la protección por cese de actividad las acciones específicas a que se refiere el artículo 3.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y verificarán el cumplimiento de las obligaciones establecidas para esos beneficiarios en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, debiendo comunicar los incumplimientos de dichas obligaciones a los órganos gestores de la protección del cese de actividad correspondiente, en el momento en que se produzcan o conozcan. A estos efectos, los Servicios Públicos de Empleo podrán requerir en cualquier momento la comparecencia de los beneficiarios de la prestación por cese de actividad.

2. Para la gestión de las prestaciones a que se refiere el apartado anterior, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social comunicarán mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal las resoluciones que se hayan dictado reconociendo al trabajador autónomo las prestaciones a que se refiere el artículo 3.1.a) y b) de la Ley 32/2010 de 5 de agosto. Dicha comunicación se realizará en la forma y con el contenido que determine el Servicio Público de Empleo Estatal, que dará traslado de la misma, conjuntamente con la información derivada de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, a los respectivos Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.

Artículo 28. *Órganos gestores de la protección por cese de actividad.*

1. La tramitación de la protección por cese de actividad corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que el trabajador tenga concertada la cobertura de la protección por cese de actividad en el momento del cese o en su caso al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, si en ese momento tiene cubiertas las contingencias de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales respectivamente, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o con el Instituto Social de la Marina.

2. La tramitación de la suspensión, de la reanudación o la reapertura y de la extinción del derecho corresponde al mismo órgano gestor que reconoció el derecho.

CAPÍTULO V

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 29. *Obligación de cumplimiento del compromiso de actividad y de inscripción en los Servicios Públicos de Empleo.*

Los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad deberán cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos contemplados en el artículo 2.1.e), a fin de cumplir las obligaciones especificas establecidas en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

A estos efectos, los beneficiarios deberán estar a disposición del Servicio Público de Empleo correspondiente, para lo cual deberán inscribirse y permanecer inscritos en el mismo durante el periodo de percepción de la prestación por cese de actividad. Dicha inscripción deberá efectuarse en los términos del artículo 11.5. La inscripción quedará recogida en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo previsto en el artículo 7 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

Artículo 30. *Infracciones.*

En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley 32/2010, de 5 de agosto y en el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En todo caso, lo establecido en los artículos 24.3 y 25.4 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, se referirá a los requisitos y obligaciones específicos establecidos en los artículos 4.c) y 17.1.g) y h), de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Artículo 31. *Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.*

1. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, acerca del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, corresponde al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se incumpla lo dispuesto en el artículo 17.1.h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) Cuando sea revocado el derecho a la prestación por cese de actividad.

c) En los supuestos en los que las prestaciones hayan sido indebidamente percibidas como consecuencia de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario.

d) En los demás supuestos en los que se produzca cualquier situación que genere un cobro indebido.

2. El órgano gestor comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la decisión declarando indebida la prestación, siendo de aplicación el procedimiento previsto en el artículo 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

3. En los casos en los que la gestión del cese de actividad corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, en relación con la exigencia de reintegro de las prestaciones indebidas, se procederá de la siguiente forma:

a) Cuando la prestación por cese de actividad sea indebida como consecuencia de la revisión del derecho previamente reconocido, o por otras causas, y el deudor sea simultáneamente acreedor de la prestación por cese de actividad, se aplicará lo previsto en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el

Procedimiento especial para el Reintegro de las Prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, en lo que no se oponga a lo indicado sobre la compensación o descuento de la deuda siguiente:

El órgano gestor, para resarcirse de las cantidades indebidamente percibidas, podrá efectuar las correspondientes compensaciones o descuentos en la misma prestación por cese de actividad o en la prestación por cese de actividad posterior por todo el importe de la deuda sobre toda la cuantía de dichas prestaciones.

b) En los casos en los que no se pueda aplicar el procedimiento especial de compensación o descuento anterior, o aplicándolo no sea posible cancelar la deuda, se aplicará lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Artículo 32. *Aplicación a presupuestos.*

Los importes ingresados procedentes de reintegros de pagos indebidos se imputarán al Presupuesto de gastos corrientes en el ejercicio en que se reintegren, como minoración de las obligaciones satisfechas en cualquier caso.

Disposición adicional primera. *Documentación adicional.*

Sin perjuicio de la documentación que se recoge en este real decreto, el solicitante de la protección por cese de actividad podrá acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno para acreditar la concurrencia de la situación legal de cese de actividad ante el órgano gestor correspondiente.

Disposición adicional segunda. *Desarrollo de la competencia sancionadora.*

En desarrollo a lo dispuesto en el artículo 48.4 bis del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada por la disposición final segunda de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, la imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecten a la prestación por cese en la actividad cuando la gestión corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, corresponderá a la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en calidad de órganos territoriales de la Administración General del Estado. Las resoluciones sancionadoras serán recurribles ante el Ministro de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional tercera. *Modificación del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.*

El Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, queda modificado como sigue:

Uno. El título del capítulo VII queda redactado del siguiente modo:

> «Procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social y de trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 38 bis con la siguiente redacción:

> **«Artículo 38 bis.** *Procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.*
>
> 1. El procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El contenido de las actas, así como la tramitación y resolución del procedimiento sancionador se ajustarán a lo previsto en el capítulo III de este Reglamento para procedimientos sancionadores iniciados en el ámbito de la Administración General del Estado, sin perjuicio de las particularidades previstas en este artículo.

3. Instruido el expediente, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo elevará con la propuesta de resolución al órgano competente para dictar la resolución. En el caso de que la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se le comunicará la propuesta de resolución, para su conocimiento.

4. En el caso de infracciones muy graves, se remitirá, en su caso, por el Jefe de la Unidad Especializada propuesta de suspensión cautelar del disfrute de la prestación, sobre la que deberá pronunciarse el órgano competente para resolver. Dicho acuerdo de suspensión supondrá la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, remitirá copia del acuerdo de suspensión cautelar al órgano gestor para que proceda a hacer efectiva la misma, suspensión que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador.

5. Las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores serán susceptibles de recurso ante el Ministro de Trabajo e Inmigración. Dichas resoluciones serán también comunicadas al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que se hubiera iniciado el procedimiento sancionador correspondiente.

6. Cuando la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, comunicará la resolución a dicho órgano gestor.»

Disposición adicional cuarta. *Pago único de la prestación por cese de actividad.*

(Derogada).

Disposición adicional quinta. *Trabajadores por cuenta propia agrarios.*

1. Lo previsto en este real decreto será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, que reúnan los requisitos previstos en el artículo 4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, con las especialidades previstas en esta disposición.

2. Se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores que cesen definitivamente en el ejercicio de su actividad por alguna de las situaciones siguientes:

a) Pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad en los términos previstos en el artículo 5.1.a).1.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) Por ejecuciones judiciales o administrativas para el cobro de deudas por el importe previsto en el artículo 5.1.a).2.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto

c) Por declaración judicial de concurso.

d) Por muerte, jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio en el que el trabajador por cuenta propia agrario venga realizando funciones de ayuda familiar.

e) Por fuerza mayor.

f) Por pérdida de la licencia administrativa.

g) Por la violencia de género determinante del cese de la actividad de la trabajadora.

h) Por divorcio o separación matrimonial en el supuesto que el trabajador por cuenta propia agrario ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge.

3. Se considera situación legal de cese de actividad cuando los trabajadores cesen temporalmente en el ejercicio de su actividad, exclusivamente en los siguientes supuestos:

a) Cuando por causa de fuerza mayor se realice un cambio de cultivo o de actividad ganadera, durante el periodo necesario para el desarrollo de ciclo normal de evolución del nuevo cultivo o ganadería.

b) Cuando por causa de fuerza mayor se produzca daño en las explotaciones agrarias o ganaderas, durante el tiempo imprescindible para la recuperación de las mismas.

c) Durante el periodo de erradicación de las enfermedades en explotaciones ganaderas.

d) Por violencia de género determinante del cese temporal de la actividad de la trabajadora por cuenta propia agraria.

4. La pérdida de la condición de comunero de las comunidades de bienes o de socio de sociedades de cualquier naturaleza, incluidos en el Sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, sólo devengará derecho a la prestación cuando se acredite que el cese de la actividad es debido a las pérdidas económicas recogidas en el artículo 5.1.a) de la Ley 32/2010.

5. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios que tengan la obligación de cotizar conforme a la Ley 32/2010, iniciarán la cotización, el 1 de enero de 2012.

Disposición adicional sexta. *Ámbito subjetivo de protección por cese de actividad.*

Aquellos armadores de embarcaciones que, independientemente de su condición de empresarios de dicha embarcación, prestan servicio a bordo de la misma como el resto de la tripulación, enrolados en la misma como un tripulante más y percibiendo una parte del Monte Menor, si la retribución es a la parte, o un salario, como el resto de los tripulantes, quedarán incluidos dentro de la protección por cese de actividad.

Disposición adicional séptima. *Justificación y documentación a remitir por las Comunidades Autónomas sin órgano fiscalizador.*

En los casos del artículo 25 del presente real decreto en que la gestión que realice la Comunidad Autónoma se lleve a efecto sin la concurrencia de órgano fiscalizador (Interventor) por no disponer del mismo según su propia organización y competencias en materia de ejecución presupuestaria, contable y financiera, la conformidad será dada por la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable, dejando constancia de dicha circunstancia mediante la reseña expresa de la disposición normativa que así lo ampare, con referencia a su publicación en el diario oficial de la Comunidad Autónoma.

Disposición transitoria única. *Gastos de administración imputables por las Mutuas.*

Las Mutuas podrán imputar como gastos de administración aquellos que resulten necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del sistema de gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, tales como los derivados de la puesta en funcionamiento de nuevos programas informáticos, de desarrollo y formación de sus recursos humanos y, en su caso, los de comprobación y seguimiento de las situaciones protegidas, ello sin perjuicio de la aplicación a partir de su aprobación de las reglas de contabilidad analítica que se establezcan, mediante la correspondiente Resolución de la Intervención General de la Seguridad Social, previstas en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la seguridad social, atribuida al estado por el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias

financieras y de gestión, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto, incluyendo documentación informativa sobre las obligaciones del trabajador autónomo en los casos que tenga trabajadores por cuenta ajena a su cargo y solicite la protección por cese en la actividad.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos de 1 de noviembre, salvo lo dispuesto en el artículo 19, que tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011 y la disposición adicional quinta que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

§ 60

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2017-12207

[. . .]

Disposición adicional séptima. *Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.*

(Derogada)

[. . .]

§ 61

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2022
Última modificación: 29 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2022-12482

[. . .]

Disposición adicional primera. *Cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a partir del ejercicio de 2032.*

A partir del día 1 de enero de 2032, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 de la disposición transitoria primera, las bases de cotización a las que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se fijarán en función de los rendimientos netos obtenidos anualmente por los trabajadores por cuenta propia o autónomos por su actividad económica o profesional, dentro de los límites de las bases de cotización máxima y mínima que se determinen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición adicional segunda. *Cotización de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.*

La cotización en función de los rendimientos de la actividad económica o profesional no se aplicará a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica, incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en virtud del Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, y de la Orden TAS/820/2004, de 12 de marzo.

En cualquier caso, los miembros de institutos de vida consagrada elegirán su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 3 de la tabla reducida a que se refiere la regla 2.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siéndoles de aplicación, asimismo, lo previsto su artículo 308.1.b).

Las bases de cotización mensuales elegidas por ellos no serán objeto de regularización, al no cotizar en función de rendimientos.

Disposición adicional tercera. *Trabajadores autónomos y sistemas de previsión social empresarial.*

La persona trabajadora autónoma con trabajadores a su cargo podrá practicar la deducción por contribuciones empresarial a sistemas de previsión social empresarial a que se refiere el artículo 38 ter de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, en los términos y condiciones previstos en el artículo 68.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Disposición adicional cuarta. *Cotización de los Socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público.*

Con efectos de 1 de enero de 2025, la cotización en función de los rendimientos de la actividad económica, empresarial o profesional establecida en el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no se aplicará a los Socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público.

En cualquier caso, los socios referidos en el párrafo anterior elegirán su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 1 de la tabla general a que se refiere la regla 2.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siéndoles de aplicación, asimismo, lo previsto en su artículo 308.1.b).

Las bases de cotización mensuales elegidas por ellos no serán objeto de la regularización prevista en su el artículo 308.1.c), al no cotizar en función de rendimientos.

Disposición transitoria primera. *Aplicación transitoria del sistema de cotización por ingresos reales en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.*

1. En cumplimiento de la recomendación 5.ª del Pacto de Toledo, con objeto de mejorar y reforzar el sistema de protección de este Régimen y su financiación, se acuerda establecer un sistema de cotización basado en los rendimientos reales declarados fiscalmente. La implantación de esta modificación se hará de forma gradual, con objeto de permitir la más adecuada definición de los mismos y las adaptaciones técnicas necesarias por parte de la Hacienda Pública y de la propia Seguridad Social. El nuevo sistema se desplegará en un periodo máximo de nueve años, con revisiones periódicas cada tres años, el Gobierno podrá valorar, en el marco del diálogo social, la aceleración del calendario.

2. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán cotizar en función de los rendimientos que obtengan durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 calculados de acuerdo con lo establecido en el artículo 308.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, pudiendo elegir a esos efectos una base de cotización que esté comprendida entre la base de cotización que corresponda a su tramo de ingresos conforme la tabla general y reducida de este apartado y la base máxima de cotización establecida para el citado régimen especial en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el correspondiente ejercicio.

Conforme lo dispuesto en el párrafo anterior, las tablas generales y reducidas vigentes para cada año en este periodo 2023 a 2025 son las siguientes:

	Tramos de rendimientos netos 2023 – Euros/mes		Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	< = 670	751,63	849,66
	Tramo 2.	> 670 y <=900	849,67	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70

	Tramos de rendimientos netos 2023 – Euros/mes		Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla general.	Tramo 1.	> = 1.166,70 y < = 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y < =3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.372,55	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.633,99	4.139,40

	Tramos de rendimientos netos 2024 – Euros/mes		Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	<=670	735,29	816,98
	Tramo 2.	> 670 y <=900	816,99	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	872,55	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.045,75	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.062,09	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.078,43	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.111,11	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y < =3.190	1.176,47	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.241,83	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.307,19	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.454,25	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.732,03	4.139,40

	Tramos de rendimientos netos 2025 – Euros/mes		Base mínima – Euros/mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	<=670	653,59	718,94
	Tramo 2.	> 670 y <=900	718,95	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y < =3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.732,03	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.928,10	4.139,40

3. Antes del 1 de enero de 2026 el Gobierno, tras la valoración prevista en el primer apartado, determinará el calendario de aplicación del nuevo sistema de cotización por ingresos reales, el cual contemplará el despliegue de la escala de tramos de ingresos y bases de cotización a lo largo del siguiente período, con un máximo de seis años.

4. Antes de finalizar el periodo transitorio, el Gobierno evaluará, en el marco del Diálogo Social, la evolución de las distintas fases del mismo.

5. Finalizado el período transitorio al que se refieren los apartados anteriores, la cotización de los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se efectuará según los rendimientos netos obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales conforme dispone el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación transitoria de la opción de la cotización por ingresos reales de los trabajadores autónomos.*

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de los trabajadores del mar a 31 de diciembre de 2022, hasta tanto no ejerciten la opción contemplada en la disposición transitoria primera, seguirán cotizando durante el año 2023 sobre la base que les correspondería en enero de ese año, aplicando a la base de cotización de diciembre de 2022, aquellos cambios e incrementos que, con arreglo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y a la legislación anterior, les pudieran corresponder.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación transitoria de determinados beneficios en la cotización de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

1. Los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, seguirán aplicándose, en los mismos términos, a quienes fueran beneficiarios de los mismos antes de 1 de enero de 2023 hasta que se agoten los periodos máximos que tengan en cada caso establecidos para su aplicación.

2. A tal efecto, y hasta que se agoten los períodos máximos indicados en el apartado anterior, las referencias existentes en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis a la base mínima que corresponda se entenderán realizadas a la vigente a 31 de diciembre de 2022 en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por importe de 960,60 euros. De igual forma, la distribución de la cuota única mensual entre contingencias comunes y profesionales será la establecida a 31 de diciembre de 2022.

Si durante el período de aplicación del beneficio en la cotización fueran modificadas las bases de cotización, continuarán siendo de aplicación los beneficios contemplados en los artículos a que se refiere el párrafo anterior, si bien, adaptándose a los supuestos establecidos en los mismos.

3. Igualmente, a los trabajadores autónomos y a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante o a domicilio a los que se refieren los artículos reguladores de la cotización a la Seguridad Social de las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, continuarán siéndoles de aplicación los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31 y 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, aplicándose el párrafo primero del apartado 2 de dichos artículos también cuando su base de cotización provisional o definitiva sea inferior a la base mínima de cotización vigente a 31 de diciembre de 2022, indicada en el apartado anterior. En estos casos, la cuota a reducir se determinará aplicando el tipo de cotización vigente por contingencias comunes a dicha base inferior a la mínima.

Serán válidas las reducciones en las cotizaciones de estos trabajadores efectuadas con anterioridad a 1 de enero de 2023, en aplicación del primer párrafo del apartado 2 de dichos artículos, cuando sus bases de cotización hubieran sido inferiores a la base mínima de cotización vigente en cada ejercicio.

Lo indicado en el párrafo anterior será de aplicación a los trabajadores autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b) y e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a los trabajadores autónomos que hubiesen tenido contratados a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10 y a los trabajadores autónomos que tuviesen cumplida la edad de 48 o más años, cuando hubiese resultado de aplicación la base mínima establecida para estos colectivos.

4. Finalizado el período máximo de disfrute de la cuota única mensual o las reducciones o bonificaciones de cuotas establecidas en los citados artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca esa finalización.

5. La cotización realizada durante los períodos en los que resulten de aplicación la cuota única mensual o las reducciones o bonificaciones de cuotas establecidas en los citados

artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, no será objeto de regularización conforme a lo previsto en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el año en que finalice la aplicación de los beneficios regulados en los mencionados artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, la cotización provisional efectuada a partir de dicha finalización será objeto de la regularización correspondiente, conforme a lo previsto en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. A efectos de la regularización, de los rendimientos obtenidos durante dicho año, se tomará en consideración la parte proporcional, correspondiente a los meses en los que no hayan resultado de aplicación los beneficios regulados en los citados artículos.

Disposición transitoria cuarta. *Garantía de mantenimiento de la base mínima de cotización a efectos de pensiones para los trabajadores autónomos con menores ingresos.*

A los trabajadores autónomos en situación de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a 31 de diciembre de 2022, cuyos ingresos en cómputo anual durante 2023 y 2024 se encuentren dentro de los tramos establecidos en la tabla reducida de la disposición transitoria primera, se les aplicará durante seis meses en cada uno de estos ejercicios de una base mínima de cotización de 960 euros a efectos del cálculo de las pensiones del sistema, aunque elijan una base de cotización inferior para esos años.

Cuando el trabajador autónomo haya pasado a tener la condición de pensionista no se practicará la regularización respecto a las bases de cotización mensuales tomadas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la prestación, que no será objeto de modificación alguna.

Disposición transitoria quinta. *Cuota reducida aplicable por el inicio de una actividad por cuenta propia en el periodo 2023 a 2025.*

Durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025, la cuantía de la cuota reducida regulada en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, será de 80 euros mensuales.

En los supuestos previstos en el apartado 10 del citado artículo 38 ter, la cuantía de la cuota reducida será, entre los años 2023 y 2025, de 80 euros mensuales hasta la finalización de los primeros veinticuatro meses naturales completos, y de 160 euros a partir del mes vigesimoquinto.

A partir del año 2026, el importe de dichas cuotas será fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Disposición transitoria sexta. *Bases de cotización superiores a las establecidas como límite por la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente ejercicio.*

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que a 31 de diciembre de 2022 vinieren cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería por razón de sus rendimientos podrán mantener dicha base de cotización, o una inferior a esta, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior a cualquiera de ellas.

Disposición transitoria séptima. *Base de cotización mínima durante los años 2023, 2024 y 2025 para los familiares del trabajador autónomo a los que se refiere el artículo 305.2.k), los trabajadores autónomos a los que se refieren las letras b) y e) del artículo 305.2 así como para los trabajadores autónomos a los que se refiere la regla 5.ª del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

Los familiares del trabajador autónomo incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.k), los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2, así como a los trabajadores autónomos a los que se refiere la regla 5.ª del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a:

a) 1000 euros durante el año 2023.

b) La cuantía que establezca, durante los años 2024 y 2025, la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A partir del año 2026, se aplicará lo establecido en la regla 4.ª del artículo 308.1.a) y regla 5.ª del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A tal efecto, en el procedimiento de regularización a que se refiere el apartado c) del artículo 308.1. de dicho texto legal, la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a dichas bases de cotización mensual.

[. . .]

Información relacionada

- El Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 25 de agosto de 2022. Ref. BOE-A-2022-14220

§ 62

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2015-11724

El artículo uno.c) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto se fijó en doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, de 29 de octubre, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.

Este real decreto legislativo ha sido sometido a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Además, ha sido informado por el Consejo Económico y Social.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de octubre de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

Se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Remisiones normativas.*

Las referencias efectuadas en otras normas a las disposiciones que han sido integradas en el texto refundido que se aprueba, se entenderán realizadas a los preceptos correspondientes del texto refundido.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en particular, las siguientes:

1. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Los artículos 30 y 31 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

3. La disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los Seguros Privados.

4. Los artículos 69 y 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

5. La disposición adicional decimoquinta de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

6. La Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por la que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del Sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales.

7. Los artículos 29 y 30 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

8. El artículo 26 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

9. La disposición adicional sexta de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

10. El artículo 4, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria segunda de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

11. La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

12. La disposición adicional quincuagésima octava de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

13. La disposición adicional cuarta de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

14. El artículo 2 de la Ley 37/2006, de 7 de diciembre, relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales.

15. La Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, salvo la disposición transitoria primera.

16. Las disposiciones adicionales quinta, novena, decimocuarta y vigésimo séptima de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

17. La disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Mantenimiento y el Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas.

18. La Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, salvo las disposiciones adicionales décima y undécima.

19. La disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

20. El artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

21. El artículo 5 del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.

22. Las disposiciones adicionales decimoquinta, trigésima tercera, trigésima novena, cuadragésima primera, cuadragésima sexta y quincuagésima segunda y el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

23. La Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo la disposición adicional séptima y la disposición final cuarta.

24. La disposición adicional octava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad.

25. La disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

26. El capítulo I y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

27. La disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

28. El capítulo I, las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y cuarta y la disposición final quinta de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto legislativo y el Texto Refundido que aprueba entrarán en vigor el 2 de enero de 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, el complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social regulado en el artículo 60 del Texto Refundido será de aplicación, cuando concurran las circunstancias previstas en el mismo, a las pensiones contributivas que se causen a partir de 1 de enero de 2016.

La aplicación del factor de sostenibilidad regulado en el artículo 211 del Texto Refundido se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de la aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. No obstante y en todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TÍTULO I

Normas generales del sistema de la Seguridad Social

CAPÍTULO I

Normas preliminares

Artículo 1. *Derecho de los españoles a la Seguridad Social.*

El derecho de los españoles a la Seguridad Social, establecido en el artículo 41 de la Constitución, se ajustará a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 2. *Principios y fines de la Seguridad Social.*

1. El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

2. El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley.

Artículo 3. *Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social.*

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley.

Artículo 4. *Delimitación de funciones.*

1. Corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección de la Seguridad Social.

2. Los trabajadores y empresarios colaborarán en la gestión de la Seguridad Social en los términos previstos en la presente ley, sin perjuicio de otras formas de participación de los interesados establecidas por las leyes, de acuerdo con el artículo 129.1 de la Constitución.

3. En ningún caso, la ordenación de la Seguridad Social podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

Artículo 5. *Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de otros departamentos ministeriales.*

1. Las funciones no jurisdiccionales del Estado en materia de Seguridad Social que no sean propias del Gobierno se ejercerán por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de las que puedan corresponder, en el ámbito específico de sus respectivas áreas, a otros departamentos ministeriales.

2. Dentro de las competencias del Estado, corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en relación con las materias reguladas en la presente ley, las siguientes facultades:

a) Proponer al Gobierno los reglamentos generales para su aplicación.

b) El ejercicio de la potestad reglamentaria no comprendida en la letra a).

c) El desarrollo de las funciones económico-financieras de la Seguridad Social, a excepción de las encomendadas en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y disposiciones concordantes al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o, en su caso, a otros órganos a los que dicha ley otorgue competencias específicas en la materia, y de dirección y tutela de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como de las entidades que colaboren en la gestión de la misma, pudiendo suspender o modificar los poderes y facultades de los mismos en los casos y con las formalidades y requisitos que se determinen reglamentariamente.

d) La inspección de la Seguridad Social a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Establecer los supuestos y condiciones en que los sujetos responsables en el ámbito de la Seguridad Social quedan obligados a recibir las notificaciones por medios electrónicos de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se organizarán en forma adecuada los servicios e instituciones que hayan de llevar a cabo los oportunos estudios jurídicos, sociológicos, económicos y estadísticos de la Seguridad Social, así como los de simplificación y racionalización de las operaciones y trámites administrativos que exijan su desarrollo y aplicación.

4. El ejercicio de las competencias atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en relación con la Seguridad Social corresponderá a los órganos y servicios determinados en esta ley, en sus disposiciones de aplicación y desarrollo o en las orgánicas del Ministerio.

Artículo 6. *Coordinación de funciones afines.*

Corresponde al Gobierno dictar las disposiciones necesarias para coordinar la acción de los organismos, servicios y entidades gestoras del sistema de la Seguridad Social con la de los que cumplen funciones afines de previsión social, sanidad, educación y asistencia social.

CAPÍTULO II

Campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 7. *Extensión del campo de aplicación.*

1. Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.

c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

d) Estudiantes.

e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

2. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.

También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.

3. El Gobierno, en el marco de los sistemas de protección social pública, podrá establecer medidas de protección social en favor de los españoles no residentes en España, de acuerdo con las características de los países de residencia.

4. El Gobierno, como medida para facilitar la plena integración social y profesional de los deportistas de alto nivel, podrá establecer la inclusión de los mismos en el sistema de la Seguridad Social.

5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

Artículo 8. *Prohibición de inclusión múltiple obligatoria.*

1. Las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros regímenes de previsión distintos de los que integran dicho sistema.

2. Los sistemas de previsión obligatoria distintos de los regulados en esta ley, que pudieran tener constituidos determinados grupos profesionales, se integrarán en el Régimen General o en los regímenes especiales, según proceda, siempre que resulte obligatoria la inclusión de los grupos mencionados en el campo de aplicación de dichos regímenes.

Artículo 9. *Estructura del sistema de la Seguridad Social.*

1. El sistema de la Seguridad Social viene integrado por los siguientes regímenes:

a) El Régimen General, que se regula en el título II de la presente ley.
b) Los regímenes especiales a que se refiere el artículo siguiente.

2. Los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social se regularán de conformidad con lo previsto en el artículo 10, apartados 3 y 4. Reglamentariamente se establecerán el tiempo, alcance y condiciones para la conservación de los derechos en curso de adquisición de las personas que pasen de unos a otros regímenes, mediante la totalización de los períodos de permanencia en cada uno de dichos regímenes, siempre que no se superpongan. Dichas normas se ajustarán a lo dispuesto en el presente apartado, cualquiera que sea el régimen a que hayan de afectar, y tendrán en cuenta la extensión y contenido alcanzado por la acción protectora de cada uno de ellos.

Artículo 10. *Regímenes especiales.*

1. Se establecerán regímenes especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

2. Se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes:

a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
b) Trabajadores del mar.
c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
d) Estudiantes.
e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.

3. Los regímenes especiales correspondientes a los grupos incluidos en las letras b) y c) del apartado anterior se regirán por las leyes específicas que se dicten al efecto, debiendo tenderse en su regulación a la homogeneidad con el Régimen General, en los términos que se señalan en el apartado siguiente.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el título IV, en las normas reglamentarias de los regímenes especiales no comprendidos en el apartado anterior, se determinará para cada uno de ellos su campo de aplicación y se regularán las distintas materias relativas a los mismos, ateniéndose a las disposiciones del presente título y tendiendo a la máxima homogeneidad con el Régimen General que permitan las disponibilidades financieras del sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos regímenes.

5. De conformidad con la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquiera de los regímenes especiales correspondientes a los grupos que se relacionan en el apartado 2, a excepción de los que han de regirse por leyes específicas, siempre que ello sea posible teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzado en la regulación del régimen especial de que se trate.

De igual forma, podrá disponerse que la integración prevista en el párrafo anterior tenga lugar en otro régimen especial cuando así lo aconsejen las características de ambos regímenes y se logre con ello una mayor homogeneidad con el Régimen General.

Artículo 11. *Sistemas especiales.*

Además de los sistemas especiales regulados en esta ley, en aquellos regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, podrán establecerse sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. En la regulación de tales sistemas informará el ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas en ellos incluidos.

Sección 2.ª Disposiciones aplicables a determinados colectivos

Artículo 12. *Familiares.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.1, no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Artículo 13. *Trabajadores con discapacidad.*

1. Los trabajadores con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda a su actividad.

2. Por el Gobierno se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral.

Artículo 14. *Socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas.*

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercitarán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.

2. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.

3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa.

CAPÍTULO III

Afiliación, cotización y recaudación

Sección 1.ª Afiliación al sistema y altas, bajas y variaciones de datos en los regímenes que lo integran

Artículo 15. *Obligatoriedad y alcance de la afiliación.*

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1 y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 16. *Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.*

1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.

2. Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen, el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social de los hechos determinantes de las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior.

3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieran, podrán los interesados instar directamente su afiliación, alta, baja o variación de datos, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquellas hubieran incurrido, incluido, en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones, y de que se impongan las sanciones que resulten procedentes.

4. Tanto la afiliación como los trámites determinados por las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior podrán ser realizados de oficio por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social cuando, a raíz de los datos de que dispongan, de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.

5. Cuando, por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el apartado anterior, se constate que la afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos no son conformes con lo establecido en las leyes y sus disposiciones complementarias, los organismos correspondientes de la Administración de la Seguridad Social podrán revisar de oficio, en cualquier momento, sus actos dictados en las citadas materias, declarándolos indebidos por nulidad o anulabilidad, según proceda, conforme al procedimiento establecido en la normativa reglamentaria reguladora de las mismas, y dictando los actos administrativos necesarios para su adecuación a las citadas leyes y disposiciones complementarias.

Procederá, asimismo, en cualquier momento, la rectificación de los errores materiales o de hecho y aritméticos producidos en los actos dictados en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.

6. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo deberán comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata.

7. El deber de comprobación establecido en el apartado anterior no será exigible cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar el titular de un hogar respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Artículo 17. *Obligaciones de la Administración de la Seguridad Social y derecho a la información.*

1. Los organismos de la Administración de la Seguridad Social competentes en la materia mantendrán al día los datos relativos a las personas afiliadas, así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta sección.

2. Los empresarios y los trabajadores tendrán derecho a ser informados por los organismos de la Administración de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos. De igual derecho gozarán las personas que acrediten un interés personal y directo, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

A estos efectos, la Administración de la Seguridad Social informará a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria prevista en el artículo 205.1, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen.

No obstante, esta comunicación sobre el derecho a la jubilación ordinaria que pudiera corresponder a cada trabajador se remitirá a efectos meramente informativos, sin que origine derechos ni expectativas de derechos a favor del trabajador o de terceros.

Esta obligación será exigible también con relación a los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación tales como mutualidades de previsión social, mutualidades alternativas, planes de previsión social empresariales, planes de previsión asegurados, planes y fondos de pensiones y seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.

Sección 2.ª Cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta

Artículo 18. *Obligatoriedad.*

1. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema.

La cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

3. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

4. En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario, podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley y en su normativa de desarrollo contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras y servicios comunes.

Artículo 19. *Bases y tipos de cotización.*

1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

3. El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2.

4. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.

La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 19 bis. *Cotización adicional de solidaridad.*

El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Artículo 20. *Adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización.*

1. Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión.

2. La adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a que se refiere el apartado anterior requerirán, en todo caso, que las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que hubieren solicitado u obtenido tales beneficios suministren por medios electrónicos los datos relativos a la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, así como los referidos a cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que se establezcan por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No obstante lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar, excepcionalmente y con carácter transitorio, la presentación de dicha documentación en soporte distinto al electrónico previa solicitud del interesado y en atención al número de trabajadores, su dispersión o la naturaleza pública del sujeto responsable.

3. La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas con posterioridad a la obtención de los beneficios en la cotización dará lugar únicamente a su pérdida automática respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social.

4. Cuando, por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho.

De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora previsto en el artículo 31.3, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.

Sección 3.ª Liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema

Subsección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 21. *Competencia.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema de la Seguridad Social, llevará a efecto la gestión liquidatoria y recaudatoria de los recursos de esta, así como de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, bajo la dirección y tutela del Estado.

2. El ejercicio de la función liquidatoria se efectuará sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas sobre la materia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, respecto a determinados recursos distintos a cuotas, otros organismos u órganos administrativos.

3. Para realizar la función recaudatoria, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá concertar los servicios que considere convenientes con las distintas administraciones públicas o con entidades particulares habilitadas al efecto.

Las habilitaciones que se otorguen a las entidades particulares a que se refiere el párrafo anterior tendrán, en todo caso, carácter temporal. Los conciertos con tales entidades habrán de ser autorizados por el Consejo de Ministros.

Artículo 22. *Liquidación e ingreso de las cuotas y demás recursos.*

1. Las cuotas de la Seguridad Social, desempleo y por conceptos de recaudación conjunta se liquidarán, en los términos previstos en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo, mediante alguno de los siguientes sistemas:

a) Sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

b) Sistema de liquidación directa por la Tesorería General de la Seguridad Social, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar, en los términos previstos en el artículo 29.2.

Mediante este sistema, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que este deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación.

No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aunque el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado sus datos a tal efecto.

c) Sistema de liquidación simplificada, que se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema.

2. Los recursos del sistema de la Seguridad Social distintos a cuotas se liquidarán en la forma y con los requisitos que en esta ley o en sus normas de aplicación y desarrollo se determinen respecto a cada uno de ellos.

3. El ingreso de las cuotas y demás recursos se realizará en el plazo y forma que se establezcan en esta ley, en sus normas de aplicación y desarrollo o en las disposiciones específicas aplicables a los distintos regímenes y a los sistemas especiales, bien directamente en la Tesorería General de la Seguridad Social o bien a través de las entidades concertadas conforme al artículo 21, así como, en su caso, en otras condiciones legalmente previstas.

También se podrán ingresar las cuotas y demás recursos en las entidades autorizadas al efecto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quien dictará las normas para el ejercicio de esta función y podrá revocar la autorización concedida, en caso de incumplimiento, previo expediente incoado al efecto.

El ingreso de las cuotas y demás recursos en las entidades concertadas o autorizadas surtirá, desde el momento en que se lleve a cabo, los mismos efectos que si se hubiera realizado en la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 23. *Aplazamiento de pago.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social, a solicitud del deudor y en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, podrá conceder aplazamiento del pago de las deudas con la Seguridad Social, que suspenderá el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley.

2. El aplazamiento no podrá comprender las cuotas correspondientes a la aportación de los trabajadores y a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. La eficacia de la resolución administrativa de concesión quedará supeditada al ingreso de las que pudieran adeudarse en el plazo máximo de un mes desde su notificación.

3. El aplazamiento comprenderá el principal de la deuda y, en su caso, los recargos, intereses y costas del procedimiento que fueran exigibles en la fecha de solicitud, sin que a partir de la concesión puedan considerarse exigibles otros, a salvo de lo que se dispone para el caso de incumplimiento.

4. El cumplimiento del aplazamiento deberá asegurarse mediante garantías suficientes para cubrir el principal de la deuda y los recargos, intereses y costas, considerándose incumplido si no se constituyesen los derechos personales o reales de garantía que establezca la resolución de concesión, en el plazo que esta determine.

No será exigible dicha obligación en los supuestos en que, en razón a la cuantía de la deuda aplazada o a la condición del beneficiario, se establezca reglamentariamente. Excepcionalmente, podrá eximirse total o parcialmente del requisito establecido en el párrafo anterior cuando concurran causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen.

5. El principal de la deuda, los recargos sobre ella y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento devengarán interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante la duración del aplazamiento. Dicho interés se incrementará en dos puntos si el deudor fuera eximido de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.

6. En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión. Se dictará asimismo sin más trámite providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el recargo del 20 por ciento del principal, de haberse cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29, o del 35 por ciento en caso contrario.

En todo caso, los intereses de demora que se exijan serán los devengados desde el vencimiento de los respectivos plazos reglamentarios de ingreso.

7. Se considerará incumplido el aplazamiento en el momento en que el beneficiario deje de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, con posterioridad a su concesión.

Artículo 24. *Prescripción.*

1. Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones:

a) El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas por cuotas y por conceptos de recaudación conjunta mediante las oportunas liquidaciones.

b) La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

c) La acción para imponer sanciones por incumplimiento de las normas de Seguridad Social.

2. Respecto de las obligaciones con la Seguridad Social cuyo objeto sean recursos distintos a cuotas, el plazo de prescripción será el establecido en las normas que resulten aplicables en razón de la naturaleza jurídica de aquellas.

3. La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación. La prescripción quedará interrumpida, asimismo, por el inicio de las actuaciones a que se refiere el artículo 20.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 25. *Prelación de créditos.*

Los créditos por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y, en su caso, los recargos o intereses que sobre aquellos procedan gozarán, en su totalidad, de igual orden de preferencia que los créditos a que se refiere el artículo 1924.1.º del Código Civil. Los demás créditos de la Seguridad Social gozarán del orden de preferencia establecido en el apartado 2.° E) del referido precepto.

En caso de concurso, los créditos por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y, en su caso, los recargos e intereses que sobre aquellos procedan, así como los demás créditos de la Seguridad Social, quedarán sometidos a lo establecido en la legislación concursal.

Sin perjuicio del orden de prelación para el cobro de los créditos establecido por la ley, cuando el procedimiento de apremio administrativo concurra con otros procedimientos de ejecución singular, de naturaleza administrativa o judicial, será preferente aquel en el que primero se hubiera efectuado el embargo.

Artículo 26. *Devolución de ingresos indebidos, reembolso de los costes de las garantías y pago de cantidades declaradas por sentencia.*

1. Las personas obligadas a cotizar o al pago de otras deudas con la Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria por la Administración de la Seguridad Social tendrán derecho, en los términos y supuestos que reglamentariamente se establezcan, a la devolución total o parcial del importe de los ingresos que por error se hubiesen realizado.

El importe a devolver a consecuencia de un ingreso indebido estará constituido por:

a) El importe del ingreso indebidamente efectuado y reconocido como tal.

b) Los recargos, intereses, en su caso, y costas que se hubieran satisfecho cuando el ingreso indebido se hubiera realizado por vía de apremio.

c) El interés de demora previsto en el artículo 31.3, aplicado a las cantidades indebidamente ingresadas por el tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la propuesta de pago.

En todo caso, el tipo de interés de demora aplicable será el vigente a lo largo del período en que dicho interés se devengue.

2. No procederá la devolución de cuotas u otros recursos ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiera lugar.

3. El derecho a la devolución de ingresos indebidos prescribirá a los cuatro años, a contar desde el día siguiente al de su ingreso.

4. La Administración de la Seguridad Social reembolsará, previa acreditación de su importe, el coste de las garantías aportadas para suspender la ejecución de una deuda con la Seguridad Social, en cuanto esta sea declarada improcedente por sentencia o resolución administrativa y dicha declaración adquiera firmeza.

Cuando la deuda sea declarada parcialmente improcedente, el reembolso alcanzará a la parte correspondiente del coste de las referidas garantías.

Asimismo, en los supuestos de estimación parcial del recurso o la reclamación interpuestos, tendrá derecho el obligado a la reducción proporcional de la garantía aportada en los términos que se establezcan reglamentariamente.

5. Los ingresos que, en virtud de resolución judicial firme, resulten o se declaren objeto de devolución a los interesados, tendrán la consideración de ingresos indebidos y serán objeto de devolución en los términos fijados en dicha resolución, con aplicación de lo dispuesto, en su caso, en el artículo 24 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 27. *Transacciones sobre los derechos de la Seguridad Social.*

1. No se podrá transigir judicial ni extrajudicialmente sobre los derechos de la Seguridad Social ni someter a arbitraje las contiendas que se susciten respecto de los mismos, sino mediante real decreto acordado en Consejo de Ministros, previa audiencia del Consejo de Estado.

2. El carácter privilegiado de los créditos de la Seguridad Social otorga a la Tesorería General de la Seguridad Social el derecho de abstención en los procesos concursales. No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá suscribir en el curso de estos procesos los acuerdos o convenios previstos en la legislación concursal, así como acordar, de conformidad con el deudor y con las garantías que se estimen oportunas, unas condiciones singulares de pago, que no pueden ser más favorables para el deudor que las recogidas en el convenio o acuerdo que ponga fin al proceso judicial.

Subsección 2.ª Liquidación y recaudación en periodo voluntario

Artículo 28. *Efectos de la falta de pago en plazo reglamentario.*

La falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso establecido determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora en los términos establecidos en esta ley.

El recargo y los intereses de demora, cuando sean exigibles, se ingresarán conjuntamente con las deudas sobre las que recaigan.

Cuando el ingreso fuera del plazo reglamentario sea imputable a error de la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni se devengarán intereses.

Artículo 29. *Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación.*

1. En el sistema de autoliquidación de cuotas a que se refiere la letra a) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por

medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos en que dicha liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización.

La transmisión o presentación a que se refiere el párrafo anterior podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

2. En el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere la letra b) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

El referido cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará las deducciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

Cuando, una vez practicada la liquidación, el sujeto responsable del ingreso de las cuotas solicite su rectificación aportando datos distintos a los inicialmente transmitidos, las obligaciones a que se refiere el párrafo primero de este apartado solo se considerarán cumplidas cuando resulte posible efectuar una nueva liquidación de cuotas dentro de plazo reglamentario, salvo que la imposibilidad de liquidar en plazo se deba a causas imputables exclusivamente a la Administración.

Tampoco se considerarán incumplidas las citadas obligaciones cuando, una vez practicada la liquidación y dentro del plazo reglamentario, el sujeto responsable del ingreso solicite la rectificación de errores materiales, aritméticos o de cálculo en la citada liquidación imputables exclusivamente a la Administración y ello comporte la práctica de una nueva liquidación corrigiendo tales errores fuera de dicho plazo.

3. El incumplimiento de las obligaciones a que se refieren los apartados anteriores o su cumplimiento dentro de los plazos reglamentariamente establecidos, aun cuando no se ingresen las cuotas correspondientes o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador, producirán los efectos señalados en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

4. En el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se refiere la letra c) del artículo 22.1 no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 de este artículo, siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido.

De solicitarse el alta fuera del plazo reglamentario, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 de este artículo no será exigible respecto a la liquidación de las cuotas correspondientes a los periodos posteriores a la presentación de la solicitud, que se efectuará mediante este sistema.

En tales casos, será aplicable lo previsto en esta ley para los supuestos en que, existiendo dichas obligaciones, se hubieran cumplido dentro de plazo.

5. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 dentro de plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su

deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas.

Fuera del supuesto regulado en este apartado, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la Tesorería General de la Seguridad Social o a la entidad gestora o colaboradora correspondiente.

Artículo 30. *Recargos por ingreso fuera de plazo.*

1. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

2. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con el recargo del 20 por ciento.

Artículo 31. *Interés de demora.*

1. Los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social serán exigibles, en todo caso, si no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.

Asimismo serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

2. Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles.

3. El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente.

Artículo 32. *Imputación de pagos.*

Sin perjuicio de las especialidades previstas en esta ley para los aplazamientos y en el ordenamiento jurídico para el deudor incurso en procedimiento concursal, el cobro parcial de la deuda apremiada se imputará, en primer lugar, al pago de la que hubiera sido objeto del

embargo o garantía cuya ejecución haya producido dicho cobro y, luego, al resto de la deuda. Tanto en un caso como en otro, el cobro se aplicará primero a las costas y luego a los títulos más antiguos, distribuyéndose proporcionalmente el importe entre principal, recargo e intereses.

Artículo 33. *Reclamaciones de deudas.*

1. Transcurrido el plazo reglamentario sin ingreso de las cuotas debidas, la Tesorería General de la Seguridad Social reclamará su importe al sujeto responsable incrementado con el recargo que proceda, conforme a lo dispuesto en el artículo 30, en los siguientes supuestos:

a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos.

Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social con la propuesta de liquidación que proceda.

b) Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29.

c) Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable, en cuyo caso se procederá conforme a lo previsto en el apartado 1.b) del artículo siguiente.

d) Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Procederá también reclamación de deuda cuando, en atención a los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social o comunicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por aplicación de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social, deba exigirse el pago de dichas deudas:

a) A los responsables solidarios, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.

b) A los responsables subsidiarios, en cuyo caso y salvo que su responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación comprenderá el principal de la deuda exigible al deudor inicial en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas.

c) A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita.

3. Los importes exigidos en las reclamaciones de deudas por cuotas, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

a) Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

4. Las deudas con la Seguridad Social por recursos distintos a cuotas serán también objeto de reclamación de deuda, en la que se indicará el importe de la misma, así como los plazos reglamentarios de ingreso.

5. La interposición de recurso de alzada contra las reclamaciones de deuda solo suspenderá el procedimiento recaudatorio cuando se garantice con aval suficiente o se consigne el importe de la deuda, incluido, en su caso, el recargo en que se hubiese incurrido.

En caso de resolución desestimatoria del recurso, transcurrido el plazo de quince días desde su notificación sin pago de la deuda se iniciará el procedimiento de apremio mediante la expedición de la providencia de apremio o el procedimiento de deducción, según proceda.

Artículo 34. *Actas de liquidación de cuotas.*

1. Procederá la formulación de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por:

a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo.

c) Derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y régimen de la Seguridad Social aplicable, y con base en cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social. En los casos de responsabilidad solidaria legalmente previstos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos, en cuyo caso el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta.

d) Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo.

En los casos a los que se refieren las letras a), b) y c), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que determine la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que no será inferior a un mes ni superior a cuatro meses. En caso de incumplimiento del requerimiento, se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

Las actas de liquidación de cuotas se extenderán por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, notificándose en todos los casos a través de los órganos de dicha Inspección que, asimismo, notificarán las actas de infracción practicadas por los mismos hechos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

2. Las actas de liquidación extendidas con los requisitos reglamentariamente establecidos, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales y se elevarán a definitivas mediante acto administrativo de la Dirección General o de la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, a propuesta del órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, preceptiva y no vinculante, tras el trámite de audiencia al interesado. Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización a que la liquidación se contrae.

3. Los importes de las deudas figurados en las actas de liquidación serán hechos efectivos hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, una vez dictado el correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación, iniciándose en otro caso el procedimiento de deducción o el procedimiento de apremio en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

4. Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La competencia y el procedimiento para su resolución son los señalados en el apartado 2.

Las sanciones por infracciones propuestas en dichas actas de infracción se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía, si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada ingresando su importe en el plazo señalado en el apartado 3. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

Artículo 35. *Determinación de las deudas por cuotas.*

1. Las reclamaciones de deudas y las providencias de apremio por cuotas de la Seguridad Social, en los supuestos en que unas y otras procedan, se extenderán conforme a las siguientes reglas:

a) De cumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 dentro de plazo, se emitirán en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente.

b) De incumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 dentro de plazo, se emitirán tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación de deuda, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

2. Las actas de liquidación se extenderán con base en la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que deba integrar la base de cotización en los términos establecidos en la ley o en las normas de desarrollo.

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

Artículo 36. *Facultades de comprobación.*

1. Las liquidaciones de cuotas calculadas mediante los sistemas a que se refiere el artículo 22.1 podrán ser objeto de comprobación por la Tesorería General de la Seguridad Social, pudiendo requerir a tal efecto cuantos datos o documentos resulten precisos para ello. Las diferencias de cotización que pudieran resultar de dicha comprobación serán exigidas:

a) En el ámbito de los sistemas a que se refiere el artículo 22.1.a) y b), mediante reclamación de deuda o mediante acta de liquidación expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto, respectivamente, en los artículos 33.1 y 34.1.

b) En el ámbito del sistema a que se refiere el artículo 22.1.c), serán exigidas por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante liquidación de cuotas complementaria, sin aplicación de recargos, a aquella que es objeto de comprobación y cobro a través del sistema de domiciliación en cuenta para la cotización a efectuar en el plazo reglamentario de ingreso, en aquellos supuestos en que dicho sistema resulte obligatorio, así como en aquellos casos de aplicación voluntaria del mismo. En caso de impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social.

c) La Tesorería General de la Seguridad Social pondrá a disposición de los sujetos responsables del ingreso de las diferencias de cotización y, en su caso, de los autorizados al Sistema RED, mediante los correspondientes servicios telemáticos a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social y del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), la información relativa al cálculo, con los nuevos datos, de las liquidaciones de cuotas objeto de comprobación, siendo suficiente dicha puesta a disposición para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente.

Subsección 3.ª Recaudación en vía ejecutiva

Artículo 37. *Medidas cautelares.*

1. Para asegurar el cobro de las deudas con la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá adoptar medidas cautelares de carácter provisional cuando existan indicios racionales de que, en otro caso, dicho cobro se verá frustrado o gravemente dificultado.

Las medidas habrán de ser proporcionadas al daño que se pretenda evitar. En ningún caso se adoptarán aquellas que puedan producir un perjuicio de difícil o imposible reparación.

2. La medida cautelar podrá consistir en alguna de las siguientes:

a) Retención del pago de devoluciones de ingresos indebidos o de otros pagos que deba realizar la Tesorería General de la Seguridad Social, en la cuantía estrictamente necesaria para asegurar el cobro de la deuda.

La retención cautelar total o parcial de una devolución de ingresos indebidos deberá ser notificada al interesado juntamente con el acuerdo de devolución.

b) Embargo preventivo de bienes o derechos. Este embargo preventivo se asegurará mediante su anotación en los registros públicos correspondientes o mediante el depósito de los bienes muebles embargados.

c) Cualquiera otra legalmente prevista.

3. Cuando la deuda con la Seguridad Social no se encuentre liquidada pero se haya devengado y haya transcurrido el plazo reglamentario para su pago, y siempre que corresponda a cantidades determinables por la aplicación de las bases, tipos y otros datos objetivos previamente establecidos que permitan fijar una cifra máxima de responsabilidad, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá adoptar medidas cautelares que aseguren su cobro, previa autorización, en su respectivo ámbito, de sus directores provinciales o, en su caso, de su Director General o autoridad en quien deleguen.

4. Las medidas cautelares así adoptadas se levantarán, aun cuando no haya sido pagada la deuda, si desaparecen las circunstancias que justificaron su adopción o si, a solicitud del interesado, se acuerda su sustitución por otra garantía que se estime suficiente.

Las medidas cautelares podrán convertirse en definitivas en el marco del procedimiento de apremio. En otro caso, se levantarán de oficio, sin que puedan prorrogarse más allá del plazo de seis meses desde su adopción.

5. Se podrá acordar el embargo preventivo de dinero y mercancías en cuantía suficiente para asegurar el pago de la deuda con la Seguridad Social que corresponda exigir por actividades y trabajos lucrativos ejercidos sin establecimiento cuando los trabajadores no hayan sido afiliados o, en su caso, no hayan sido dados de alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda.

Asimismo, podrán intervenirse los ingresos de los espectáculos públicos de las empresas cuyos trabajadores no hayan sido afiliados ni dados de alta o por los que no hubieran efectuado sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 38. *Providencia de apremio, otros actos del procedimiento ejecutivo y procedimiento de deducción.*

1. Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, en los casos en que estas procedan, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

2. La providencia de apremio, emitida por el órgano competente, constituye el título ejecutivo suficiente para el inicio del procedimiento de apremio por la Tesorería General de la

Seguridad Social y tiene la misma fuerza ejecutiva que las sentencias judiciales para proceder contra los bienes y derechos de los sujetos obligados al pago de la deuda.

En la notificación de la providencia de apremio se advertirá al sujeto responsable de que si la deuda exigida no se ingresa dentro de los quince días siguientes a su recepción o publicación serán exigibles los intereses de demora devengados y se procederá al embargo de sus bienes.

3. El recurso de alzada contra la providencia de apremio solo será admisible por los siguientes motivos, debidamente justificados:

a) Pago.
b) Prescripción.
c) Error material o aritmético en la determinación de la deuda.
d) Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento.
e) Falta de notificación de la reclamación de deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

La interposición del recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de la garantía, hasta la resolución de la impugnación.

4. Si los interesados formularan recurso de alzada o contencioso-administrativo contra actos dictados en el procedimiento ejecutivo distintos de la providencia de apremio, el procedimiento de apremio no se suspenderá si no se realiza el pago de la deuda perseguida, se garantiza con aval suficiente o se consigna su importe, incluidos el recargo, los intereses devengados y un 3 por ciento del principal como cantidad a cuenta de las costas reglamentariamente establecidas, a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social.

5. La ejecución contra el patrimonio del deudor se efectuará mediante el embargo y la realización del valor o, en su caso, la adjudicación de bienes del deudor a la Tesorería General de la Seguridad Social. El embargo se efectuará en cuantía suficiente para cubrir el principal de la deuda, los recargos y los intereses y costas del procedimiento que se hayan causado y se prevea que se causen hasta la fecha de ingreso o de la adjudicación a favor de la Seguridad Social, con respeto siempre al principio de proporcionalidad.

Si el cumplimiento de la obligación con la Seguridad Social estuviera garantizado mediante aval, prenda, hipoteca o cualquiera otra garantía personal o real, se procederá en primer lugar a ejecutarla, lo que se realizará en todo caso por los órganos de recaudación de la Administración de la Seguridad Social, a través del procedimiento administrativo de apremio.

6. Si el deudor fuese una administración pública, organismo autónomo, entidad pública empresarial o, en general, cualquier entidad de derecho público, el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, transcurridos los plazos a que se refiere el apartado 1, iniciará el procedimiento de deducción, acordando, previa audiencia de la entidad afectada, la retención a favor de la Seguridad Social en la cuantía que corresponda por principal, recargo e intereses, sobre el importe total que con cargo a los Presupuestos Generales del Estado deba transferirse a la entidad deudora, quedando extinguida total o parcialmente la deuda desde que la Tesorería General de la Seguridad Social aplique el importe retenido al pago de la misma.

Solo se iniciará la vía de apremio sobre el patrimonio de estas entidades, en los términos establecidos en el apartado 2, cuando la ley prevea que puedan ostentar la titularidad de bienes embargables. En este caso y una vez definitiva en vía administrativa la providencia de apremio, el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social acordará la retención prevista en el párrafo anterior, sin perjuicio de la continuación del procedimiento de apremio sobre los bienes embargables hasta completar el cobro de los débitos.

7. Las costas y gastos que origine la recaudación en vía ejecutiva serán siempre a cargo del sujeto responsable del pago.

8. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aprobará el procedimiento para el cobro de las deudas con la Seguridad Social en vía de apremio.

9. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 39 y en la normativa reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Artículo 39. *Tercerías.*

1. Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución de las tercerías que se susciten en el procedimiento de apremio. Su interposición ante dicho organismo será requisito previo para que puedan ejercitarse ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria.

2. La tercería solo podrá fundarse en el dominio de los bienes embargados al deudor o en el derecho del tercerista a ser reintegrado de su crédito con preferencia al perseguido en el expediente de apremio.

3. Si la tercería fuese de dominio, se suspenderá el procedimiento de apremio hasta que aquella se resuelva y una vez se hayan tomado las medidas de aseguramiento subsiguientes al embargo, según la naturaleza de los bienes. Si fuese de mejor derecho, proseguirá el procedimiento hasta la realización de los bienes y el producto obtenido se consignará en depósito a resultas de la tercería. No será admitida la tercería de dominio después de otorgada la escritura pública, de consumada la venta de los bienes de que se trate o de su adjudicación en pago a la Seguridad Social. La tercería de mejor derecho no se admitirá después de haber recibido el recaudador el precio de la venta.

Artículo 40. *Deber de información por parte de las personas y entidades sin personalidad, entidades financieras, funcionarios públicos, profesionales oficiales y autoridades.*

1. Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, así como las entidades sin personalidad, estarán obligadas a proporcionar a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina, cuando así lo requieran, aquellos datos, informes, antecedentes y justificantes con incidencia en las competencias de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en el ámbito de la liquidación, control de la cotización y de recaudación de los recursos de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

Especialmente, las personas o entidades depositarias de dinero en efectivo o en cuenta, valores u otros bienes de deudores a la Seguridad Social en situación de apremio, estarán obligadas a informar a la Tesorería General de la Seguridad Social y a cumplir los requerimientos que le sean hechos por la misma en el ejercicio de sus funciones legales.

2. Las obligaciones a que se refiere el apartado anterior deberán cumplirse bien con carácter general o bien a requerimiento individualizado de los órganos competentes de la Administración de la Seguridad Social, en la forma y plazos que reglamentariamente se determinen.

3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los números anteriores de este artículo no podrá ampararse en el secreto bancario.

Los requerimientos relativos a los movimientos de cuentas corrientes, depósitos de ahorro y a plazo, cuentas de préstamos y créditos y demás operaciones activas o pasivas de los bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito y cuantas personas físicas o jurídicas se dediquen al tráfico bancario o crediticio, se efectuarán previa autorización del titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, el titular de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social competente, y deberán precisar las operaciones objeto de investigación, los sujetos pasivos afectados y el alcance de la misma en cuanto al período de tiempo a que se refieren.

4. Los funcionarios públicos, incluidos los profesionales oficiales, están obligados a colaborar con la Administración de la Seguridad Social suministrando toda clase de información de que dispongan, siempre que sea necesaria para el cumplimiento de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente respecto de la liquidación, control de la cotización y la recaudación de recursos de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, salvo que sea aplicable:

a) El secreto del contenido de la correspondencia.

b) El secreto de los datos que se hayan suministrado a la Administración pública para una finalidad exclusivamente estadística.

c) El secreto del protocolo notarial, que abarcará los instrumentos públicos a que se refieren los artículos 34 y 35 de la Ley de 28 de mayo de 1862, del Notariado, y los relativos a cuestiones matrimoniales, con excepción de los referentes al régimen económico de la sociedad conyugal.

5. La obligación de los profesionales de facilitar información de transcendencia recaudatoria a la Administración de la Seguridad Social no alcanzará a los datos privados no patrimoniales que conozcan por razón del ejercicio de su actividad, cuya revelación atente al honor o a la intimidad personal o familiar de las personas. Tampoco alcanzará a aquellos datos confidenciales de sus clientes de los que tengan conocimiento como consecuencia de la prestación de servicios profesionales de asesoramiento o defensa.

Los profesionales no podrán invocar el secreto profesional a efectos de impedir la comprobación de su propia cotización a la Seguridad Social.

A efectos del artículo octavo, apartado uno, de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, se considerará autoridad competente al titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a los titulares de los órganos y centros directivos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones y del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como al titular de la Dirección General y a los titulares de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

6. La cesión de aquellos datos de carácter personal que se deba efectuar a la Administración de la Seguridad Social conforme a lo dispuesto en este artículo o, en general, en cumplimiento del deber de colaborar con la Administración de la Seguridad Social para el desempeño de cualquiera de sus funciones, especialmente respecto de la efectiva liquidación, control de la cotización, recaudación de los recursos de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, no requerirá el consentimiento del afectado.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, así como respecto de la cesión de datos de carácter no personal, las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos del Estado, de las comunidades autónomas y de las entidades locales; los organismos autónomos, las agencias y las entidades públicas empresariales; las autoridades laborales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las mutualidades de previsión social; las demás entidades públicas y quienes, en general, ejerzan o colaboren en el ejercicio de funciones públicas, estarán obligados a suministrar a la Administración de la Seguridad Social cuantos datos, informes y antecedentes precise esta para el adecuado ejercicio de cualquiera de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente respecto de sus funciones liquidatorias, de control de la cotización y recaudatorias, mediante disposiciones de carácter general o a través de requerimientos concretos y a prestarle, a ella y a su personal, apoyo, concurso, auxilio y protección para el ejercicio de sus competencias.

La cesión de datos a que se refiere este artículo se instrumentará preferentemente por medios informáticos. A tal efecto la Administración de la Seguridad Social podrá recabar a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas habilitados al efecto, los datos o la información necesaria para la tramitación de los procedimientos que resulten de su competencia.

7. Los datos, informes y antecedentes suministrados conforme a lo dispuesto en este artículo únicamente serán tratados en el marco de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en el ámbito de control de la cotización y de recaudación de los recursos del sistema de Seguridad Social, así como de sus funciones estadísticas, sin necesidad del consentimiento de los afectados y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77 de esta ley.

Artículo 41. *Levantamiento de bienes embargables.*

Las personas o entidades depositarias de bienes embargables que, con conocimiento previo del embargo practicado por la Seguridad Social, conforme al procedimiento

administrativo de apremio reglamentariamente establecido, colaboren o consientan en el incumplimiento de las órdenes de embargo o en el levantamiento de los bienes, serán responsables solidarios del pago de la deuda hasta el importe del valor de los bienes que se hubieran podido embargar o enajenar.

CAPÍTULO IV

Acción protectora

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 42. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e incapacidad no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

d) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.

e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

2. Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

3. La acción protectora comprendida en los apartados anteriores establece y limita el ámbito de extensión posible del Régimen General y de los especiales de la Seguridad Social, así como de las prestaciones no contributivas.

4. Cualquier prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeta a los principios recogidos en el artículo 2.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las ayudas de otra naturaleza que, en el ejercicio de sus competencias, puedan establecer las comunidades autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.

Artículo 43. *Mejoras voluntarias.*

1. La modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el artículo 7.1 podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales.

2. Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva.

Artículo 44. *Caracteres de las prestaciones.*

1. Las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social, no podrán ser objeto de retención, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, cesión total o parcial, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:

a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.
b) Cuando se trate de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.

En materia de embargo se estará a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil.
2. Las percepciones derivadas de la acción protectora de la Seguridad Social estarán sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras de cada impuesto.
3. No podrá ser exigida ninguna tasa fiscal, ni derecho de ninguna clase, en cuantas informaciones o certificaciones hayan de facilitar los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social, y los organismos administrativos, judiciales o de cualquier otra clase, en relación con las prestaciones y beneficios a que se refiere el apartado 1.

Artículo 45. *Responsabilidad en orden a las prestaciones.*

1. Las entidades gestoras de la Seguridad Social serán responsables de las prestaciones cuya gestión les esté atribuida, siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y particulares exigidos para causar derecho a las mismas en las normas establecidas en esta ley y en las específicas que sean aplicables a los distintos regímenes especiales.
2. Para la imputación de responsabilidades en orden a las prestaciones contributivas, a entidades o personas distintas de las determinadas en el apartado anterior, se estará a lo dispuesto en la presente ley, en sus disposiciones de desarrollo y aplicación o en las normas reguladoras de los regímenes especiales.

Artículo 46. *Pago de las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes y de las pensiones no contributivas.*

1. Las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes de cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social serán satisfechas en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.
2. Asimismo, el pago de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

Sección 2.ª Reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones

Artículo 47. *Requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones.*

1. En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.
A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause esta.
2. Cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o condiciones de

dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad. A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1.b), la entidad gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.

3. A efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. En estos supuestos, la entidad gestora revisará, con periodicidad anual, todas las pensiones reconocidas durante el ejercicio inmediato anterior bajo la presunción de situación de estar al corriente para verificar el ingreso puntual y efectivo de esas cotizaciones. De no haberse producido el mismo, se procederá inmediatamente a la suspensión del pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación siempre que el trabajador acredite el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses referido en el mismo.

Artículo 48. *Transformación de los plazos en días.*

Para el acceso a las pensiones de la Seguridad Social, así como para la determinación de su cuantía, los plazos señalados en la presente ley en años, semestres, trimestres o meses, serán objeto de adecuación a días mediante las correspondientes equivalencias.

Artículo 49. *Efecto de las cotizaciones superpuestas en varios regímenes en orden a las pensiones de la Seguridad Social.*

Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Artículo 50. *Cómputo de ingresos a efectos del reconocimiento o mantenimiento del derecho a prestaciones.*

Cuando se exija, legal o reglamentariamente, la no superación de un determinado límite de ingresos para el acceso o el mantenimiento del derecho a prestaciones comprendidas en el ámbito de la acción protectora de esta ley, distintas de las pensiones no contributivas y de las prestaciones por desempleo, se considerarán como tales ingresos los rendimientos del trabajo, del capital y de actividades económicas y las ganancias patrimoniales, en los mismos términos en que son computados en el artículo 59.1 para el reconocimiento de los complementos por mínimos de pensiones.

Artículo 50 bis. *Resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales.*

1. Cuando durante la tramitación de una solicitud de pensión al amparo de una norma internacional se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder a la pensión computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España, se reconocerá el derecho a dicha pensión sin necesidad de esperar a conocer los periodos de seguro certificados por los demás estados afectados. Este reconocimiento será provisional y puede verse afectado por los periodos de seguro certificados o por las resoluciones adoptadas por los estados afectados recibidas con posterioridad a esta resolución. Recibida la citada certificación, se dictará resolución definitiva confirmando la resolución provisional o modificándola, en caso de que la cuantía de la pensión resultante de totalizar dichos periodos varíe respecto de la de la pensión reconocida provisionalmente.

2. Lo establecido en el apartado anterior será igualmente aplicable a las pensiones que se reconozcan a *prorrata temporis* como consecuencia del cómputo de periodos que el otro Estado haya certificado expresamente como provisionales.

Artículo 51. *Residencia a efectos de prestaciones y de complementos por mínimos.*

1. Los beneficiarios de prestaciones económicas, o de complementos por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España podrán ser citados a comparecencia en las oficinas de la entidad gestora competente con la periodicidad que esta determine.

2. A efectos del mantenimiento del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, o a los complementos por mínimos, para cuya percepción se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, a efectos de las prestaciones y subsidios por desempleo, será de aplicación lo que determine su normativa específica.

3. Para el mantenimiento del derecho a las prestaciones sanitarias en las que se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario de dichas prestaciones tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural.

Artículo 52. *Adopción de medidas cautelares.*

1. El incumplimiento por parte de los beneficiarios o causantes de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, declaraciones preceptivas, documentos, antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad gestora, cuando a ello sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, o al complemento por mínimos, podrá dar lugar a que por las entidades gestoras de la Seguridad Social se suspenda cautelarmente el abono de las citadas prestaciones o del complemento hasta que quede debidamente acreditado, por los citados beneficiarios o causantes, que se cumplen los requisitos legales imprescindibles para el mantenimiento del derecho a aquellos.

2. Asimismo, la incomparecencia de los beneficiarios de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, o del complemento por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España, cuando sean citados por la entidad gestora competente de conformidad con lo previsto en el artículo 51.1, podrá dar lugar a la suspensión cautelar del abono de la prestación o del complemento.

3. Si se presenta la información solicitada o se comparece transcurrido el plazo fijado, se producirá la rehabilitación de la prestación o, en su caso, del complemento por mínimos, cuando concurran los requisitos para el mantenimiento del derecho, con una retroactividad máxima de noventa días naturales.

4. Lo previsto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47.1.d) del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Sección 3.ª Prescripción, caducidad y reintegro de prestaciones indebidas

Artículo 53. *Prescripción.*

1. El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Si el contenido económico de las prestaciones ya reconocidas resultara afectado con ocasión de solicitudes de revisión de las mismas, los efectos económicos de la nueva cuantía tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de

dicha solicitud. Esta regla de retroactividad máxima no operará en los supuestos de rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos ni cuando de la revisión derive la obligación de reintegro de prestaciones indebidas a la que se refiere el artículo 55.

2. La prescripción se interrumpirá por las causas ordinarias del artículo 1973 del Código Civil y, además, por la reclamación ante la Administración de la Seguridad Social o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como en virtud de expediente que tramite la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el caso de que se trate.

3. En el supuesto de que se entable acción judicial contra un presunto culpable, criminal o civilmente, la prescripción quedará en suspenso mientras aquella se tramite, volviendo a contarse el plazo desde la fecha en que se notifique el auto de sobreseimiento o desde que la sentencia adquiera firmeza.

Artículo 54. *Caducidad.*

1. El derecho al percibo de las prestaciones a tanto alzado y por una sola vez caducará al año, a contar desde el día siguiente al de haber sido notificada en forma al interesado su reconocimiento.

2. Cuando se trate de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

Artículo 55. *Reintegro de prestaciones indebidas.*

1. Los trabajadores y las demás personas que hayan percibido indebidamente prestaciones de la Seguridad Social vendrán obligados a reintegrar su importe.

2. Quienes por acción u omisión hayan contribuido a hacer posible la percepción indebida de una prestación responderán subsidiariamente con los perceptores, salvo buena fe probada, de la obligación de reintegrar que se establece en el apartado anterior.

3. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cuatro años, contados a partir de la fecha de su cobro, o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora.

4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda.

Sección 4.ª Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones y complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social

Subsección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 56. *Consideración como pensiones públicas.*

Las pensiones abonadas por el Régimen General y los regímenes especiales, así como las no contributivas de la Seguridad Social, tendrán, a efectos de lo previsto en la presente sección, la consideración de pensiones públicas, a tenor de lo establecido en el artículo 42 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989.

Subsección 2.ª Pensiones contributivas

Artículo 57. *Limitación de la cuantía inicial de las pensiones.*

El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el importe inicial de la pensión quede limitado en el ejercicio en el que se cause en la cuantía máxima de las pensiones contributivas establecida en el párrafo anterior, dicho importe se revalorizará el año siguiente mediante la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 58.2 y las sucesivas revalorizaciones anuales se efectuarán sobre el importe resultante de la revalorización del año anterior.

En el caso de pensiones concurrentes, la suma de todas ellas no podrá superar el importe de la cuantía máxima vigente en la fecha del hecho causante de la nueva pensión, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores conforme al artículo 58.2.

Si se extinguiera una de las pensiones concurrentes, la suma de las restantes no podrá superar la cuantía máxima vigente en el ejercicio en el que se reconoció la última pensión en vigor, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores.

Artículo 58. *Revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.*

1. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social mantendrán su poder adquisitivo en los términos previstos en esta ley.

2. A estos efectos, todas las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior.

En ese mismo porcentaje se actualizarán anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado la cuantía máxima de las pensiones a que se refiere el artículo 57 y la cuantía mínima de las pensiones prevista en el artículo 59.

3. Si el valor medio al que se refiere el apartado anterior fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.

4. **(Derogado)**

5. La revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española un tanto por ciento de su cuantía teórica se llevará a cabo aplicando dicho tanto por ciento al incremento que hubiera correspondido de hallarse a cargo de la Seguridad Social española el cien por cien de la citada pensión.

Artículo 59. *Complementos para pensiones inferiores a la mínima.*

1. Los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social que no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de los rendimientos indicados en el párrafo anterior cuando la suma de todas las percepciones mencionadas, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda el límite fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

A efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, de capital y de actividades económicas percibidos por el pensionista y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los gastos deducibles de acuerdo con dicha legislación.

2. A las pensiones prorrateadas reconocidas en virtud de normas internacionales, una vez revalorizadas conforme a lo dispuesto en el artículo 58.5, se les añadirá, cuando proceda, el complemento por mínimos que corresponda. Dicho complemento consistirá en la diferencia entre la cuantía resultante de aplicar el tanto por ciento a cargo de la Seguridad Social española a la cuantía mínima establecida en cada ejercicio para la pensión de que se trate y la suma de la pensión prorrateada española más el importe de las pensiones públicas extranjeras que tenga reconocidas el beneficiario en el caso de que sean concurrentes.

3. Si después de haber aplicado lo dispuesto en el apartado anterior la suma de los importes de las pensiones reconocidas al amparo de una norma internacional y, en su caso, del importe del complemento, calculado según lo previsto en el apartado anterior, fuese inferior al importe mínimo de la pensión de que se trate vigente en cada momento en

España, se garantizará al beneficiario, en tanto resida en territorio español y reúna los requisitos exigidos al efecto, la diferencia entre la suma de las pensiones reconocidas, españolas y extranjeras, y el referido importe mínimo. A estos efectos, las cuantías fijas del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez tendrán la consideración de importes mínimos.

4. El importe de los complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el artículo 364.1.a) para las unidades económicas en las que concurran dos beneficiarios con derecho a pensión.

Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del importe de los complementos por mínimos a que se refiere el párrafo anterior solo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad.

Los pensionistas de gran incapacidad que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que les atiende no resultarán afectados por los límites establecidos en este apartado.

Artículo 60. *Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.*

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

a) Tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.ª En cualquiera de los supuestos a que se refieren las condiciones 1.ª y 2.ª para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tendrán en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237.

4.ª Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

5.ª El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva.

El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.

A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

b) No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.

d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7.

e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 59. Cuando concurran dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.

f) Cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a *prorrata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta.

No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta,

de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.

6. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.

7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.

Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento.

Artículo 61. *Pensiones extraordinarias originadas por actos de terrorismo.*

1. Las pensiones extraordinarias que se reconozcan por la Seguridad Social, originadas por actos de terrorismo, no estarán sujetas a los límites de reconocimiento inicial y de revalorización de pensiones previstos en esta ley.

2. El importe mínimo mensual de las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo que se reconozcan y abonen por la Seguridad Social será el equivalente al triple del indicador público de renta de efectos múltiples vigente en cada momento.

Las diferencias existentes entre las cuantías de las pensiones que hubieran correspondido y las que realmente se abonen serán financiadas con cargo a los Presupuestos del Estado.

A los efectos previstos en este apartado, las pensiones por muerte y supervivencia causadas por un mismo hecho se computarán conjuntamente.

Subsección 3.ª Pensiones no contributivas

Artículo 62. *Revalorización.*

Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social serán actualizadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, al menos, en el mismo porcentaje que dicha ley establezca como incremento general de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Sección 5.ª Servicios sociales

Artículo 63. *Objeto.*

Como complemento de las prestaciones correspondientes a las situaciones específicamente protegidas por la Seguridad Social, esta, con sujeción a lo dispuesto por el departamento ministerial que corresponda y en conexión con sus respectivos órganos y servicios, extenderá su acción a las prestaciones de servicios sociales, establecidas legal o reglamentariamente, de conformidad con lo previsto en el artículo 42.1.e).

Sección 6.ª Asistencia social

Artículo 64. *Concepto.*

1. La Seguridad Social, con cargo a los fondos que a tal efecto se determinen, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad, se consideren precisos, previa demostración, salvo en casos de urgencia, de que el interesado carece de los recursos indispensables para hacer frente a tales estados o situaciones.

En las mismas condiciones, en los casos de separación judicial o divorcio, tendrán derecho a las prestaciones de asistencia social el cónyuge o ex cónyuge y los descendientes que hubieran sido beneficiarios por razón de matrimonio o filiación.

Reglamentariamente se determinarán las condiciones de la prestación de asistencia social al cónyuge e hijos, en los casos de separación de hecho, de las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

2. La asistencia social podrá ser concedida por las entidades gestoras con el límite de los recursos consignados a este fin en los Presupuestos correspondientes, sin que los servicios o auxilios económicos otorgados puedan comprometer recursos del ejercicio económico siguiente a aquel en que tenga lugar la concesión.

Artículo 65. *Contenido de las ayudas asistenciales.*

Las ayudas asistenciales comprenderán, entre otras, las que se dispensen por tratamientos o intervenciones especiales, en casos de carácter excepcional, por un determinado facultativo o en determinada institución; por pérdida de ingresos como consecuencia de la rotura fortuita de aparatos de prótesis, y cualesquiera otras análogas cuya percepción no esté regulada en esta ley ni en las normas específicas aplicables a los regímenes especiales.

CAPÍTULO V

Gestión de la Seguridad Social

Sección 1.ª Entidades gestoras

Artículo 66. *Enumeración.*

1. La gestión y administración de la Seguridad Social se efectuará, bajo la dirección y tutela de los respectivos departamentos ministeriales, con sujeción a los principios de simplificación, racionalización, economía de costes, solidaridad financiera y unidad de caja, eficacia social y descentralización, por las siguientes entidades gestoras:

a) El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, con excepción de las que se mencionan en el apartado c) siguiente.

b) El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para la administración y gestión de servicios sanitarios.

c) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales, para la gestión de las pensiones no contributivas de invalidez y de jubilación, así como de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

2. Las distintas entidades gestoras, a efectos de la debida homogeneización y racionalización de los servicios, coordinarán su actuación en orden a la utilización de instalaciones sanitarias, mediante los conciertos o colaboraciones que al efecto se determinen entre las mismas.

Artículo 67. *Estructura y competencias.*

1. El Gobierno, a propuesta del departamento ministerial de tutela, reglamentará la estructura y competencias de las entidades a que se refiere el artículo anterior.

2. Las entidades gestoras desarrollarán su actividad en régimen descentralizado, en los diferentes ámbitos territoriales.

3. Los centros asistenciales de las entidades gestoras podrán ser gestionados y administrados por las entidades locales.

Artículo 68. *Naturaleza jurídica.*

1. Las entidades gestoras tienen la naturaleza de entidades de derecho público y capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que les están encomendados.

2. El régimen jurídico de dichas entidades será el establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Artículo 69. *Participación en la gestión.*

Se faculta al Gobierno para regular la participación en el control y vigilancia de la gestión de las entidades gestoras, que se efectuará desde el nivel estatal al local, por órganos en los que figurarán, fundamentalmente, por partes iguales, representantes de las organizaciones sindicales, de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública.

Artículo 70. *Relaciones y servicios internacionales.*

Las entidades gestoras, con la previa conformidad del departamento ministerial de tutela, podrán pertenecer a asociaciones y organismos internacionales, concertar operaciones, establecer reciprocidad de servicios con instituciones extranjeras de análogo carácter y participar, en la medida y con el alcance que se les atribuya, en la ejecución de los convenios internacionales de Seguridad Social.

Artículo 71. *Suministro de información a la Administración de la Seguridad Social.*

1. Se establecen los siguientes supuestos de suministro de información a la Administración de la Seguridad Social:

a) Por los organismos competentes dependientes del Ministerio de Hacienda o, en su caso, de las comunidades autónomas o de las diputaciones forales, se facilitarán, dentro de cada ejercicio anual, conforme al artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General tributaria y normativa foral equivalente, a las entidades gestoras de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas y, a petición de las mismas, los datos relativos a los niveles de renta, patrimonio y demás ingresos o situaciones de los titulares de prestaciones en cuanto determinen el derecho a las mismas, así como de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, siempre que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento, mantenimiento o cuantía de dichas prestaciones a fin de verificar si aquellos cumplen en todo momento las condiciones necesarias para la percepción de las prestaciones y en la cuantía legalmente establecida.

Asimismo, facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social que gestionen ayudas o subvenciones públicas, la información sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias, así como los datos relativos a las inhabilitaciones para obtener este tipo de ayudas o subvenciones y a la concesión de las mismas que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento del derecho o el importe de las ayudas o subvenciones a conceder.

Igualmente, deberán facilitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos telemáticos y automatizados que se establezcan, toda la información de carácter tributario necesaria de que dispongan para la realización de la regularización de cuotas a la que se refiere el artículo 308. El suministro de esta información deberá llevarse a cabo en el plazo más breve posible tras la finalización de los plazos de presentación por parte de los sujetos obligados de las correspondientes declaraciones tributarias, debiendo establecerse los adecuados mecanismos de intercambio de información.

b) El organismo que designe el Ministerio de Justicia facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social la información que estas soliciten acerca de las inscripciones y datos que guarden relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Además, el encargado del Registro Central de Penados y el del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes comunicará al menos semanalmente a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos relativos a penas, medidas de seguridad y medidas cautelares impuestas por existir indicios racionales de criminalidad por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera ascendiente, descendiente, hermano, cónyuge o ex cónyuge del investigado, o estuviera o hubiese estado ligada a él por una relación de afectividad análoga a la conyugal. Estas comunicaciones se realizarán a los efectos de lo previsto en los artículos 231, 232, 233 y 234 de la presente ley; en los artículos 37 bis y 37 ter del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, y en los artículos 4, 5, 6, 7 y 10 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

c) Los empresarios facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos que estas les soliciten, por vía telemática siempre que esté habilitado un canal para su remisión informática, con el fin de poder efectuar las comunicaciones a través de sistemas electrónicos que garanticen un procedimiento de comunicación ágil en el reconocimiento y control de las prestaciones de la Seguridad Social relativas a sus trabajadores.

Los datos que se faciliten en relación con los trabajadores deberán identificar, en todo caso, nombre y apellidos, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero y domicilio.

d) Por el Instituto Nacional de Estadística se facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas, así como de la formación marítima y sanitaria de los trabajadores del mar, los datos de domicilio relativos al Padrón municipal referidos al periodo que se requiera, comprendiendo, en su caso, los del padrón histórico y/o colectivo del domicilio, así como dónde residen o han residido los ciudadanos, cuando dichos datos puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a dichas prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema de Seguridad Social.

e) El Ministerio del Interior facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos las fechas de concesión, prórroga o modificación de las situaciones de las personas extranjeras en España, de renovación, recuperación o, en su caso, extinción de las autorizaciones de residencia, y sus efectos, así como los movimientos fronterizos de las personas que tengan derecho a una prestación para cuya percepción sea necesario el cumplimiento del requisito de residencia efectiva en España.

Asimismo, facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos incorporados en el Documento Nacional de Identidad o, en el caso de extranjeros, documentación de identidad equivalente de las personas, cuyos datos tengan trascendencia en procedimientos seguidos ante dichas entidades gestoras.

f) Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social facilitarán telemáticamente a las entidades gestoras responsables de la gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social los datos que puedan afectar al nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones y los importes de las mismas que sean reconocidas por aquellas. Asimismo, facilitaran a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social los datos que puedan afectar a la prestación por cese de actividad cuando así sea requerido para ello.

g) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales y los organismos competentes de las comunidades autónomas facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos de grado y nivel de dependencia y los datos incluidos en los certificados de discapacidad que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema de Seguridad Social y en el sistema de información Tarjeta Social Digital.

Con la misma finalidad, facilitarán los datos de los beneficiarios, importes y fecha de efectos de concesión, modificación o extinción, de las prestaciones económicas previstas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales suministrará al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información relativa a las mencionadas prestaciones económicas que figure en el sistema de información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, previsto en el artículo 37 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

h) Las comunidades autónomas facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos relativos a las fechas de reconocimiento y vencimiento de los títulos de familias numerosas, así como los datos relativos a los miembros de la unidad familiar incluidos en los mismos, que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema.

Asimismo, facilitarán a las entidades gestoras de Seguridad Social que gestionen ayudas o subvenciones públicas, los datos sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento del derecho o el importe de las ayudas o subvenciones a conceder.

Por otra parte, facilitarán a la entidad gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar los datos sobre el permiso de explotación marisquera, que puedan guardar relación con la incorporación de los trabajadores dedicados al marisqueo en el citado Régimen Especial.

i) La Dirección General de la Marina Mercante facilitará a la entidad gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar los datos sobre las titulaciones correspondientes a los trabajadores embarcados que puedan guardar relación con el acceso a la formación marítima prestada por dicha entidad.

j) Las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y los colegios profesionales, facilitarán a la Administración de la Seguridad Social, cuando así se le solicite, los datos de los profesionales colegiados que puedan afectar a las prestaciones, así como a la afiliación, alta, baja y variación de datos y cotización.

k) Las entidades gestoras de los fondos de pensiones en los que se integren los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las comunidades autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social facilitarán anualmente antes de la finalización del mes de marzo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, la información sobre las contribuciones empresariales satisfechas a dichos instrumentos respecto de cada trabajador y relativas a cada uno de los meses a los que se refiera la información.

2. Todos los datos relativos a los solicitantes de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social que obren en poder de las entidades gestoras y que hayan sido remitidos por otros organismos públicos o por empresas mediante transmisión telemática, o cuando aquellos se consoliden en las bases de datos corporativas del sistema de la Seguridad Social como consecuencia del acceso electrónico directo a las bases de datos corporativas de otros organismos o empresas, surtirán plenos efectos y tendrán la misma validez que si hubieran sido notificados por dichos organismos o empresas mediante certificación en soporte papel.

Los suministros de información a las entidades gestoras de la Seguridad Social mencionados en este apartado y en el anterior no precisarán consentimiento previo del interesado.

Los datos, informes y antecedentes suministrados conforme a lo dispuesto en este apartado y en el anterior únicamente serán tratados en el marco de las funciones de gestión de prestaciones atribuidas a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77.

3. En los procedimientos de declaración y revisión de la incapacidad permanente, a efectos de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, así como en lo que respecta al reconocimiento y control de las prestaciones por incapacidad temporal, orfandad o asignaciones familiares por hijo a cargo, las instituciones sanitarias, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y las empresas colaboradoras remitirán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los informes, la historia clínica y demás datos médicos, relacionados con las lesiones y dolencias padecidas por el interesado que resulten relevantes para la resolución del procedimiento.

Los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones, cuando sea necesario para el reconocimiento y control del percibo de las prestaciones de los trabajadores pertenecientes al sistema de la Seguridad Social, y para la determinación de contingencia, así como los médicos de sanidad marítima adscritos al Instituto Social de la Marina, para llevar a cabo los reconocimientos médicos de embarque marítimo, informando de estas actuaciones, y en los términos y condiciones que se acuerden entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y los Servicios de Salud de las

Comunidades Autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, tendrán acceso electrónico y en papel a la historia clínica de dichos trabajadores, existente en los servicios públicos de salud, en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en las empresas colaboradoras y en los centros sanitarios privados.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias de reconocimiento y control de las prestaciones, recibirán los partes médicos de incapacidad temporal expedidos por los servicios públicos de salud, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y las empresas colaboradoras, a efectos del tratamiento de los datos contenidos en los mismos. Asimismo, las entidades gestoras y las entidades colaboradoras con la Seguridad Social podrán facilitarse, recíprocamente, los datos relativos a las beneficiarias que resulten necesarios para el reconocimiento y control de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La inspección médica de los servicios públicos de salud tendrá acceso electrónico a los datos médicos necesarios para el ejercicio de sus competencias, que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

En los supuestos previstos en este apartado no será necesario recabar el consentimiento del interesado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.1. e) y 9.2 h), del Reglamento (UE 2016/679) del Parlamento y el Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

4. Reglamentariamente se determinará la forma en que se remitirán a las entidades encargadas de la gestión de las pensiones de la Seguridad Social los datos que aquellas requieran para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 72. *Registro de Prestaciones Sociales Públicas.*

1. Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social la gestión y funcionamiento del Registro de Prestaciones Sociales Públicas, constituido en la Seguridad Social, con arreglo a las prescripciones establecidas legal y reglamentariamente.

2. El Registro de Prestaciones Sociales Públicas integrará las prestaciones sociales públicas de carácter económico, destinadas a personas o familias, que se relacionan a continuación:

a) Las pensiones abonadas por el Régimen de Clases Pasivas del Estado y, en general, las abonadas con cargo a créditos de la Sección 07 del Presupuesto de Gastos del Estado.

b) Las pensiones abonadas por el Régimen General y los regímenes especiales de la Seguridad Social y, en general, cualesquiera otras abonadas por las entidades gestoras y colaboradoras del sistema de la Seguridad Social, en cuanto estén financiadas con recursos públicos.

c) Las pensiones abonadas por aquellas entidades que actúan como sustitutorias de las entidades gestoras del sistema de la Seguridad Social, a que se refiere el Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a las entidades de previsión social que actúan como sustitutorias de las correspondientes entidades gestoras del Régimen General o de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

d) Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.

e) Las pensiones abonadas por el Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por los Fondos Especiales del Instituto Social de las Fuerzas Armadas y de la Mutualidad General Judicial y también, en su caso, por estas Mutualidades Generales, así como las abonadas por el Fondo Especial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

f) Las pensiones abonadas por el sistema o regímenes de previsión de las comunidades autónomas, las corporaciones locales y por los propios entes.

g) Las pensiones abonadas por las mutualidades, montepíos o entidades de previsión social que se financien en todo o en parte con recursos públicos.

h) Las pensiones abonadas por empresas o sociedades con participación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital del Estado, comunidades autónomas, corporaciones locales u organismos autónomos de uno y otras, bien directamente, bien mediante la suscripción de

la correspondiente póliza de seguro con una institución distinta cualquiera que sea la naturaleza jurídica de esta, o por las mutualidades o entidades de previsión de aquellas, en las cuales las aportaciones directas de los causantes de la prestación no sean suficientes para la cobertura de las prestaciones a sus beneficiarios y su financiación se complemente con recursos públicos, incluidos los de la propia empresa o sociedad.

i) Las pensiones abonadas por la Administración del Estado o las comunidades autónomas en virtud de la Ley 45/1960, de 21 de julio, de Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y del Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, por el que se regula la concesión de ayudas del Fondo Nacional de Asistencia Social a ancianos y a enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.

j) Los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuya percepción se mantenga conforme a lo previsto en la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

k) Las prestaciones económicas abonadas en virtud del Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles, así como del Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.

l) Los subsidios de desempleo en favor de trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, así como los de mayores de cincuenta y dos cuya percepción se mantenga.

m) Las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo con dieciocho o más años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

n) La prestación económica vinculada al servicio, la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la prestación económica de asistencia personalizada, reguladas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

ñ) La prestación económica de la Seguridad Social, de naturaleza no contributiva, de ingreso mínimo vital.

3. Las entidades, organismos o empresas responsables de la gestión de las prestaciones enumeradas en el apartado anterior quedan obligados a facilitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en la forma y en los plazos que reglamentariamente se establezcan, los datos identificativos de los titulares de las prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el reconocimiento y mantenimiento del derecho a aquellas, de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, y los importes y clases de las prestaciones abonadas y fecha de efectos de su concesión.

4. Las entidades y organismos responsables de la gestión de las prestaciones sociales públicas enumeradas en el apartado 2 podrán consultar los datos incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas que sean necesarios para el reconocimiento y mantenimiento de las prestaciones por ellos gestionadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este artículo queda derogado por la disposición derogatoria 1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio.Ref. BOE-A-2018-9268. No obstante, se mantendrá en vigor hasta la fecha que se determine en la norma reglamentaria que, en desarrollo de la disposición adicional 141, Ref. BOE-A-2018-9268, regule la Tarjeta Social Digital, según establece la disposición transitoria 3 de la citada ley. Ref. BOE-A-2018-9268, en la redacción dada a ambas por la disposición final 5 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo. Ref. BOE-A-2020-5493 y la disposición final 5 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21007

Sección 2.ª Servicios comunes

Artículo 73. *Creación.*

Corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el establecimiento de servicios comunes, así como la reglamentación de su estructura y competencias.

Artículo 74. *Tesorería General de la Seguridad Social.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social es un servicio común con personalidad jurídica propia, en el que, por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos financieros, tanto por operaciones presupuestarias como extrapresupuestarias. Tendrá a su cargo la custodia de los fondos, valores y créditos y las atenciones generales y de los servicios de recaudación de derechos y pagos de las obligaciones del sistema de la Seguridad Social.

2. A la Tesorería General de la Seguridad Social le será de aplicación lo previsto para las entidades gestoras en el artículo 70.

Artículo 74 bis. *Gerencia de Informática de la Seguridad Social.*

1. La Gerencia de Informática de la Seguridad Social es un servicio común para la gestión y administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de Seguridad Social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y adscrita a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, con rango de Subdirección General.

2. Su régimen jurídico es el establecido en la disposición adicional decimotercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

Sección 3.ª Normas comunes a las entidades gestoras y servicios comunes

Artículo 75. *Reserva de nombre.*

Ninguna entidad pública o privada podrá usar en España el título o los nombres de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, ni los que puedan resultar de la adición a los mismos de algunas palabras o de la mera combinación, en otra forma, de las principales que los constituyen. Tampoco podrán incluir en su denominación la expresión Seguridad Social, salvo expresa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 76. *Exenciones tributarias y otros beneficios.*

1. Las entidades gestoras y servicios comunes disfrutarán en la misma medida que el Estado, con las limitaciones y excepciones que, en cada caso, establezca la legislación fiscal vigente, de exención tributaria absoluta, incluidos los derechos y honorarios notariales y registrales, por los actos que realicen o los bienes que adquieran o posean afectados a sus fines, siempre que los tributos o exacciones de que se trate recaigan directamente sobre los organismos de referencia en concepto legal de contribuyente y sin que sea posible legalmente la traslación de la carga tributaria a otras personas.

2. También gozarán, en la misma medida que el Estado, de franquicia postal y telegráfica.

3. Las exenciones y demás privilegios contemplados en el presente artículo alcanzarán también a las entidades gestoras en cuanto afecten a la gestión de las mejoras voluntarias previstas en el artículo 43.

Artículo 77. *Reserva de datos.*

1. Los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo podrán utilizarse para los fines encomendados a las distintas entidades gestoras, servicios comunes y órganos que

integran la Administración de la Seguridad Social, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto:

a) La investigación o persecución de delitos públicos por los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Público o la Administración de la Seguridad Social.

b) La colaboración con las Administraciones tributarias a efectos del cumplimiento de obligaciones fiscales en el ámbito de sus competencias.

c) La colaboración con la Intervención General de la Seguridad Social, en el ejercicio de su control interno o con las demás entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, distintas del cedente y demás órganos de la Administración de la Seguridad Social.

d) La colaboración con cualesquiera otras administraciones públicas para la lucha contra el fraude en la obtención o percepción de ayudas o subvenciones a cargo de fondos públicos, incluidos los de la Unión Europea, para la obtención o percepción de prestaciones incompatibles en los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social y, en general, para el ejercicio de las funciones encomendadas legal o reglamentariamente a las mismas para las que los datos obtenidos por la Administración de la Seguridad Social resulten relevantes.

e) La colaboración con las comisiones parlamentarias de investigación en el marco legalmente establecido.

f) La protección por los órganos judiciales o por el Ministerio Público de los derechos e intereses de los menores y personas en cuyo favor se hayan establecido medidas de apoyo a su capacidad jurídica.

g) La colaboración con el Tribunal de Cuentas en el ejercicio de sus funciones de fiscalización de la Administración de la Seguridad Social.

h) La colaboración con los jueces y tribunales en el curso del proceso y para la ejecución de resoluciones judiciales firmes. La solicitud judicial de información exigirá resolución expresa, en la que, por haberse agotado los demás medios o fuentes de conocimiento sobre la existencia de bienes y derechos del deudor, se motive la necesidad de recabar datos de la Administración de la Seguridad Social.

i) La colaboración con el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones de inspección. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso directo a los datos, informes y antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones, que resulten necesarios para la preparación y ejercicio de sus funciones de inspección.

j) La colaboración con el Organismo Autónomo Jefatura Central de Tráfico para que este inicie, en su caso, el procedimiento de declaración de pérdida de vigencia del permiso o la licencia de conducción de vehículo a motor por incumplimiento de los requisitos para su otorgamiento cuando, con ocasión de la tramitación de un procedimiento para el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente a un trabajador profesional de la conducción en el dictamen-propuesta emitido por el órgano competente se proponga la declaración de la situación de incapacidad permanente como consecuencia de presentar limitaciones orgánicas y/o funcionales que disminuyan o anulen su capacidad de conducción de vehículos a motor.

La colaboración se realizará mediante un aviso al citado organismo emitido por la correspondiente Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social a propuesta del órgano competente para la emisión del dictamen-propuesta, en el que no se harán constar otros datos relativos a la salud del trabajador afectado.

k) La finalidad de facilitar la información que sea estrictamente necesaria para el reconocimiento y control de las prestaciones de carácter social competencia de las Comunidades Autónomas y entidades locales, a través de la adhesión a los procedimientos informáticos y con los requisitos de tratamiento de la información establecidos por la correspondiente entidad gestora. La información facilitada no podrá ser utilizada con ninguna otra finalidad si no es con el consentimiento del interesado.

l) La colaboración con cualesquiera otras administraciones públicas para el suministro e intercambio de datos en materia de Seguridad Social para fines de estadística pública en los términos de la legislación reguladora de dicha función pública.

m) Fines de investigación científica en el ámbito de la protección social, en el marco establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27

de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos), incluidas las posibles comunicaciones instrumentales que, a efectos de la realización de la investigación, resulte preciso efectuar a sujetos distintos de aquellos que lleven a cabo directamente dicha investigación. Se entenderán comprendidas en esta finalidad las actividades de evaluación de las políticas públicas en materia de protección social.

Los tratamientos que se efectúen en relación con esta finalidad se limitarán a los datos estrictamente imprescindibles para la realización de la actividad de que se trate, utilizándose los procedimientos adecuados que no permitan la identificación de los interesados. Ello no impedirá la comunicación de datos sin anonimizar a efectos meramente instrumentales cuando ello resulte imprescindible para realizar la actividad, se limite a los datos estrictamente necesarios, se garantice que el encargado del tratamiento no podrá utilizarlos con otra finalidad y el tratamiento ulterior garantice la no identificación de los interesados.

El tratamiento de los datos a los que se refieren los artículos 9 y 10 del Reglamento (UE) 2016/679 únicamente se efectuará cuando exista consentimiento expreso de los afectados.

n) La colaboración con la Dirección General de la Marina Mercante para el control de la situación de alta en la Seguridad Social y respecto al reconocimiento médico de embarque marítimo de los tripulantes y de los botiquines de las embarcaciones en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas en relación con el despacho de buques.

Los datos, informes o antecedentes a los que se refiere este apartado se cederán o comunicarán a través de medios electrónicos, salvo que, a criterio de la Administración de la Seguridad Social, por la naturaleza de los informes o antecedentes no puedan utilizarse tales medios. La entidad gestora, servicio común u órgano que ceda o comunique estos datos, informes o antecedentes, establecerá los procedimientos y datos a través de los cuales se debe realizar dicha cesión o comunicación.

ñ) La colaboración con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo en el marco competencial que le atribuye la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y la demás normativa vigente en la materia, concretamente en lo referido a la información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad de las personas, y a sus períodos de actividad laboral.

o) El suministro, a través de procedimientos automatizados, a las Administraciones tributarias de la información necesaria para la regularización de bases de cotización y cuotas a la que se refiere el artículo 308.

2. El acceso a los datos, informes o antecedentes de todo tipo obtenidos por la Administración de la Seguridad Social sobre personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su soporte, por el personal al servicio de aquella y para fines distintos de las funciones que le son propias, se considerará siempre falta disciplinaria grave.

3. Cuantas autoridades y personal al servicio de la Administración de la Seguridad Social tengan conocimiento de estos datos o informes estarán obligados al más estricto y completo sigilo respecto de ellos, salvo en los casos de los delitos citados, en los que se limitarán a deducir el tanto de culpa o a remitir al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito. Con independencia de las responsabilidades penales o civiles que pudieran corresponder, la infracción de este particular deber de sigilo se considerará siempre falta disciplinaria muy grave.

Artículo 78. *Régimen de personal.*

1. Los funcionarios de la Administración de la Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y las demás disposiciones que les sean de aplicación.

2. Corresponde al Gobierno, a propuesta del ministro competente, el nombramiento y cese de los cargos directivos con categoría de director general o asimilada.

CAPÍTULO VI

Colaboración en la gestión de la Seguridad Social

Sección 1.ª Entidades colaboradoras

Artículo 79. *Enumeración.*

1. La colaboración en la gestión del sistema de la Seguridad Social se llevará a cabo por mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y por empresas, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

2. La colaboración en la gestión se podrá realizar también por asociaciones, fundaciones y entidades públicas y privadas, previa su inscripción en un registro público.

Sección 2.ª Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Subsección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 80. *Definición y objeto.*

1. Son mutuas colaboradoras con la Seguridad Social las asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, una vez constituidas, adquieren personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. El ámbito de actuación de las mismas se extiende a todo el territorio del Estado.

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social tienen por objeto el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

a) La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.

b) La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

c) La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

d) La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el título V.

e) La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

f) Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

3. La colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social no podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil ni comprenderá actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos. Tampoco podrá dar lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios asociados, ni a la sustitución de estos en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresarios.

4. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad.

Artículo 81. *Constitución de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.*

1. La constitución de una mutua colaboradora con la Seguridad Social exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que concurran un mínimo de cincuenta empresarios, quienes a su vez cuenten con un mínimo de treinta mil trabajadores y un volumen de cotización por contingencias profesionales no inferior a veinte millones de euros.

b) Que limiten su actividad al ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 80.

c) Que presten fianza, en la cuantía que establezcan las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.

d) Que exista autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa aprobación de los estatutos de la mutua, e inscripción en el registro administrativo dependiente del mismo.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, una vez comprobada la concurrencia de los requisitos establecidos en las letras a), b) y c) del apartado anterior y que los estatutos se ajustan al ordenamiento jurídico, autorizará la constitución de la mutua colaboradora con la Seguridad Social y ordenará su inscripción en el Registro de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social dependiente del mismo. La orden de autorización se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», en la que asimismo se consignará su número de registro, adquiriendo desde entonces personalidad jurídica.

3. La denominación de la mutua incluirá la expresión «Mutua Colaboradora con la Seguridad Social», seguida del número con el que haya sido inscrita. La denominación deberá ser utilizada en todos los centros y dependencias de la entidad, así como en sus relaciones con sus asociados, adheridos y trabajadores protegidos, y con terceros.

Artículo 82. *Particularidades de las prestaciones y servicios gestionados.*

1. Las prestaciones y los servicios atribuidos a la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte de la acción protectora del sistema y se dispensarán a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos conforme a las normas del régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados y con el mismo alcance que dispensan las entidades gestoras en los supuestos atribuidos a las mismas, con las particularidades establecidas en los siguientes apartados.

2. Respecto de las contingencias profesionales, corresponderá a las mutuas la determinación inicial del carácter profesional de la contingencia, sin perjuicio de su posible revisión o calificación por la entidad gestora competente de acuerdo con las normas de aplicación.

Los actos que dicten las mutuas, por los que reconozcan, suspendan, anulen o extingan derechos en los supuestos atribuidos a las mismas, serán motivados y se formalizarán por escrito, estando supeditada su eficacia a la notificación al interesado. Asimismo se notificarán al empresario cuando el beneficiario mantenga relación laboral y produzcan efectos en la misma.

Las prestaciones sanitarias comprendidas en la protección de las contingencias profesionales serán dispensadas a través de los medios e instalaciones gestionados por las mutuas, mediante convenios con otras mutuas o con las administraciones públicas sanitarias, así como mediante conciertos con medios privados, en los términos establecidos en el artículo 258 y en las normas reguladoras del funcionamiento de las entidades.

3. Las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos, dirigidas a asistir a los mismos en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

Corresponderá al órgano de dirección y tutela de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, establecer la planificación periódica de las actividades preventivas de la Seguridad Social que

desarrollarán aquellas, sus criterios, contenido y orden de preferencias, así como tutelar su desarrollo y evaluar su eficacia y eficiencia. Las comunidades autónomas que ostenten competencia de ejecución compartida en materia de actividades de prevención de riesgos laborales, y sin perjuicio de lo establecido en sus respectivos estatutos de autonomía, podrán comunicar al órgano de tutela de las mutuas las actividades que consideren que deban desarrollarse en sus respectivos ámbitos territoriales para que se incorporen a la planificación de las actividades preventivas de la Seguridad Social.

4. La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos se desarrollará de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.1.a), párrafo segundo, y 83.1.b), párrafo primero, y en las normas contenidas en el capítulo V del título II, así como en sus disposiciones de aplicación y desarrollo, con las particularidades previstas en los regímenes especiales y sistemas en que aquellos estuvieran encuadrados y en este apartado.

a) Corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social la función de declaración del derecho a la prestación económica, así como las de denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción del mismo, sin perjuicio del control sanitario de las altas y bajas médicas por parte de los servicios públicos de salud y de los efectos atribuidos a los partes médicos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

Los actos que se dicten en el ejercicio de las funciones mencionadas en el párrafo anterior serán motivados y se formalizarán por escrito, estando supeditada su eficacia a la notificación al beneficiario. Asimismo se notificarán al empresario en los supuestos en que el beneficiario mantenga relación laboral.

Recibido el parte médico de baja, la mutua comprobará el cumplimiento por el beneficiario de los requisitos de afiliación, alta, periodo de carencia y restantes exigidos en el régimen de la Seguridad Social correspondiente y determinará el importe del subsidio, adoptando el acuerdo de declaración inicial del derecho a la prestación.

Durante el plazo de dos meses siguientes a la liquidación y pago del subsidio, los pagos que se realicen tendrán carácter provisional, pudiendo las mutuas regularizar los pagos provisionales, que adquirirán el carácter de definitivos cuando transcurra el mencionado plazo de dos meses.

b) Cuando las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, sobre la base del contenido de los partes médicos y de los informes emitidos en el proceso, así como a través de la información obtenida de las actuaciones de control y seguimiento o de las asistencias sanitarias previstas en la letra d), consideren que el beneficiario podría no estar impedido para el trabajo, podrán formular propuestas motivadas de alta médica a través de los médicos dependientes de las mismas, dirigidas a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud. Las mutuas comunicarán simultáneamente al trabajador afectado y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su conocimiento, que se ha enviado la mencionada propuesta de alta.

La Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud estará obligada a comunicar a la mutua y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde el siguiente a la recepción de la propuesta de alta, la estimación de esta, con la emisión del alta, o su denegación, en cuyo caso acompañará informe médico motivado que la justifique. La estimación de la propuesta de alta dará lugar a que la mutua notifique la extinción del derecho al trabajador y a la empresa, señalando la fecha de efectos de esta.

En el supuesto de que la Inspección Médica considere necesario citar al trabajador para revisión médica, esta se realizará dentro del plazo de cinco días previsto en el párrafo anterior y no suspenderá el cumplimiento de la obligación establecida en el mismo. No obstante, en el caso de incomparecencia del trabajador el día señalado para la revisión médica, se comunicará la inasistencia en el mismo día a la mutua que realizó la propuesta. La mutua dispondrá de un plazo de cuatro días para comprobar si la incomparecencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio con efectos desde el día siguiente al de la incomparecencia. En caso de que el trabajador justifique la incomparecencia, la mutua acordará levantar la suspensión y repondrá el derecho al subsidio, y en caso de que la considere no justificada, adoptará el acuerdo de extinción del derecho en la forma establecida en la letra a) y lo notificará al trabajador y a la empresa, consignando la fecha de

efectos de este, que se corresponderá con el primer día siguiente al de su notificación al trabajador.

Cuando, excepcionalmente, la Inspección Médica del servicio público de salud no conteste a la propuesta de alta formulada por la mutua en la forma y plazo establecidos, esta última podrá solicitar la emisión del parte de alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, de acuerdo con las atribuciones conferidas en el artículo 170.1 y en el apartado 4 de la disposición adicional primera. El plazo para resolver la solicitud será de cinco días hábiles desde el siguiente a su recepción.

c) Las comunicaciones que se realicen entre los médicos de las mutuas, los pertenecientes al servicio público de salud y las entidades gestoras se realizarán preferentemente por medios electrónicos, siendo válidas y eficaces desde el momento en que se reciban en el centro donde aquellos desarrollen sus funciones.

Igualmente las mutuas comunicarán las incidencias que se produzcan en sus relaciones con el servicio público de salud o cuando la empresa incumpla sus obligaciones al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que adoptará, en su caso, las medidas que correspondan.

Las mutuas no podrán desarrollar las funciones de gestión de la prestación a través de medios concertados, sin perjuicio de recabar, en los términos establecidos en la letra d), los servicios de los centros sanitarios autorizados para realizar pruebas diagnósticas o tratamientos terapéuticos y rehabilitadores que las mismas soliciten.

d) Son actos de control y seguimiento de la prestación económica, aquellos dirigidos a comprobar la concurrencia de los hechos que originan la situación de necesidad y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho, así como los exámenes y reconocimientos médicos. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán realizar los mencionados actos a partir del día de la baja médica y, respecto de las citaciones para examen o reconocimiento médico, la incomparecencia injustificada del beneficiario será causa de extinción del derecho a la prestación económica, de conformidad con lo establecido en el artículo 174, en los términos que se establezcan reglamentariamente, sin perjuicio de la suspensión cautelar prevista en el artículo 175.3.

Asimismo las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, con la finalidad de evitar la prolongación innecesaria de los procesos previstos en esta disposición, previa autorización del médico del servicio público de salud y consentimiento informado del paciente.

Los resultados de estas pruebas y tratamientos se pondrán a disposición del facultativo del servicio público de salud que asista al trabajador a través de los servicios de interoperabilidad del Sistema Nacional de Salud, para su incorporación en la historia clínica electrónica del paciente.

Las pruebas diagnósticas y los tratamientos terapéuticos y rehabilitadores se realizarán principalmente en los centros asistenciales gestionados por las mutuas para dispensar la asistencia derivada de las contingencias profesionales, en el margen que permita su aprovechamiento, utilizando los medios destinados a la asistencia de patologías de origen profesional, y, con carácter subsidiario, podrán realizarse en centros concertados, autorizados para dispensar sus servicios en el ámbito de las contingencias profesionales, con sujeción a lo establecido en el párrafo anterior y en los términos que se establezcan reglamentariamente. En ningún caso las pruebas y tratamientos supondrán la asunción de la prestación de asistencia sanitaria derivada de contingencias comunes ni dará lugar a la dotación de recursos destinados a esta última.

e) Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán celebrar convenios y acuerdos con las entidades gestoras de la Seguridad Social y con los servicios públicos de salud, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la realización en los centros asistenciales que gestionan, de reconocimientos médicos, pruebas diagnósticas, informes, tratamientos sanitarios y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas, que aquellos les soliciten, en el margen que permita su destino a las funciones de la colaboración. Los convenios y acuerdos autorizados fijarán las compensaciones económicas que hayan de satisfacerse como compensación a la mutua por los servicios dispensados, así como la forma y condiciones de pago.

Con carácter subsidiario respecto de los convenios y acuerdos previstos en el párrafo anterior, siempre que los centros asistenciales que gestionan dispongan de un margen de

aprovechamiento que lo permita, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán celebrar conciertos con entidades privadas, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y mediante compensación económica conforme a lo que se establezca reglamentariamente, para la realización de las pruebas y los tratamientos señalados a favor de las personas que aquellos les soliciten, los cuales se supeditarán a que las actuaciones que se establezcan no perjudiquen los servicios a que los centros están destinados, ni perturben la debida atención a los trabajadores protegidos ni a los que remitan las entidades públicas, ni minoren los niveles de calidad establecidos para los mismos.

Los derechos de créditos que generen los convenios, acuerdos y conciertos son recursos públicos de la Seguridad Social, siendo de aplicación a los mismos lo dispuesto en el artículo 84.2.

f) Sin perjuicio de los mecanismos y procedimientos regulados en los apartados anteriores, las entidades gestoras de la Seguridad Social o la mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán establecer acuerdos de colaboración, con el fin de mejorar la eficacia en la gestión y el control de la incapacidad temporal, con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o los servicios de salud de las comunidades autónomas.

g) La mutuas colaboradoras con la Seguridad Social asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los servicios de salud o por las entidades gestoras de la Seguridad Social, el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los trabajadores del sistema de la Seguridad Social y que deriven de los acuerdos o convenios que se celebren de acuerdo con lo previsto reglamentariamente.

Artículo 83. *Régimen de opción de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos.*

1. Los empresarios y los trabajadores por cuenta propia, en el momento de cumplir ante la Tesorería General de la Seguridad Social sus respectivas obligaciones de inscripción de empresa, afiliación y alta, harán constar la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y la protección por cese de actividad, de acuerdo con las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social en el que se encuadren, y comunicarán a aquella sus posteriores modificaciones. Corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social el reconocimiento de tales declaraciones y de sus efectos legales, en los términos establecidos reglamentariamente y sin perjuicio de las particularidades que se disponen en los apartados siguientes en caso de optarse a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

La opción a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social se realizará en la forma y tendrá el alcance que se establecen seguidamente:

a) Los empresarios que opten por una mutua para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán formalizar con la misma el convenio de asociación y proteger en la misma entidad a todos los trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia, entendiéndose por estos la definición contenida en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, los empresarios asociados podrán optar porque la misma mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de los trabajadores protegidos frente a las contingencias profesionales.

El convenio de asociación es el instrumento por el que se formaliza la asociación a la mutua y tendrá un periodo de vigencia de un año, que podrá prorrogarse por periodos de igual duración. Reglamentariamente se regulará el procedimiento para formalizar el convenio, su contenido y efectos.

b) Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada. Asimismo, deberán

formalizar con una mutua colaboradora dicha acción protectora los trabajadores que cambien de entidad.

Para formalizar la gestión por cese de actividad suscribirán el anexo correspondiente al documento de adhesión, en los términos que establezcan las normas reglamentarias que regulan la colaboración.

Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar podrán optar por proteger las contingencias profesionales con la entidad gestora o con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. Los trabajadores incluidos en el grupo tercero de cotización deberán formalizar la protección de las contingencias comunes con la entidad gestora de la Seguridad Social. En todo caso, deberán formalizar la protección por cese de actividad con la entidad gestora o con la mutua con quien protejan las contingencias profesionales.

La protección se formalizará mediante documento de adhesión, por el cual el trabajador por cuenta propia se incorpora al ámbito gestor de la mutua de forma externa a la base asociativa de la misma y sin adquirir los derechos y obligaciones derivados de la asociación. El periodo de vigencia de la adhesión será de un año, pudiendo prorrogarse por periodos de igual duración. El procedimiento para formalizar el documento de adhesión, su contenido y efectos, se regulará reglamentariamente.

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social deberán aceptar toda proposición de asociación y de adhesión que se les formule, sin que la falta de pago de las cotizaciones sociales les excuse del cumplimiento de la obligación ni constituya causa de resolución del convenio o documento suscrito, o sus anexos.

3. La información y datos sobre los empresarios asociados, los trabajadores por cuenta propia adheridos y los trabajadores protegidos que obren en poder de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y, en general, los generados en el desarrollo de su actividad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, tienen carácter reservado y están sometidos al régimen establecido en el artículo 77, sin que, en consecuencia, puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo en los supuestos establecidos en dicho artículo.

Artículo 84. *Régimen económico-financiero.*

1. El sostenimiento y funcionamiento de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como de las actividades, prestaciones y servicios comprendidos en su objeto, se financiarán mediante las cuotas de la Seguridad Social adscritas a las mismas, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidos tanto de la inversión financiera de estos recursos como de la enajenación y cese de la adscripción por cualquier título de los bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social que estén adscritos a aquellas y, en general, mediante cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de los medios de la misma.

La Tesorería General de la Seguridad Social entregará a las mutuas las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ingresadas en aquella por los empresarios asociados a cada una o por los trabajadores por cuenta propia adheridos, así como la fracción de cuota correspondiente a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la cuota por cese en la actividad de los trabajadores autónomos y el resto de cotizaciones que correspondan por las contingencias y prestaciones que gestionen, previa deducción de las aportaciones destinadas a las entidades públicas del sistema por el reaseguro obligatorio y por la gestión de los servicios comunes, así como de las cantidades que, en su caso, se establezcan legalmente.

2. Los derechos de crédito que se generen a consecuencia de prestaciones o servicios que dispensen las mutuas a favor de personas no protegidas por las mismas o, cuando estando protegidas, corresponda a un tercero su pago por cualquier título, así como los originados por prestaciones indebidamente satisfechas, son recursos públicos del sistema de la Seguridad Social adscritos a aquellas.

El importe de estos créditos será liquidado por las mutuas, las cuales reclamarán su pago del sujeto obligado en la forma y condiciones establecidas en la norma o concierto del que nazca la obligación y hasta obtener su pago o, en su defecto, el título jurídico que

habilite la exigibilidad del crédito, el cual comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social para su recaudación con arreglo al procedimiento establecido en esta ley y en sus normas de desarrollo.

Los ingresos por servicios previstos en el artículo 82.2 dispensados a trabajadores no incluidos en el ámbito de actuación de la mutua, generarán crédito en el presupuesto de gastos de la mutua que presta el servicio, en los conceptos correspondientes a los gastos de la misma naturaleza que los que se originaron por la prestación de dichos servicios.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en todos los procedimientos dirigidos al cobro de la deuda, podrá autorizar el pago de los derechos de crédito en forma distinta a la de su ingreso en metálico y determinará el importe líquido del crédito que resulte extinguido, así como los términos y condiciones aplicables hasta la extinción del derecho. Cuando el sujeto obligado sea una administración pública o una entidad de la misma naturaleza y las deudas tengan su causa en la dispensación de asistencia sanitaria, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá asimismo autorizar el pago mediante dación de bienes, sin perjuicio de la aplicación del resto de facultades que se atribuyen al mismo hasta la extinción del derecho.

3. Las obligaciones económicas que se atribuyan a las Mutuas serán pagadas con cargo a los recursos públicos adscritos para el desarrollo de la colaboración, sin perjuicio de que aquellas obligaciones que tengan por objeto pensiones se financien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.3.

4. Son gastos de administración de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social los derivados del sostenimiento y funcionamiento de los servicios administrativos de la colaboración y comprenderán los gastos de personal, los gastos corrientes en bienes y servicios, los gastos financieros y las amortizaciones de bienes inventariables. Estarán limitados anualmente al importe resultante de aplicar sobre los ingresos de cada ejercicio el porcentaje que corresponda de la escala que se establecerá reglamentariamente.

5. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social gozarán de exención tributaria, en los términos que se establecen para las entidades gestoras en el artículo 76.1.

Subsección 2.ª Órganos de gobierno y participación

Artículo 85. *Enumeración.*

Los órganos de gobierno de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son la Junta General, la Junta Directiva y el Director Gerente.

El órgano de participación institucional es la Comisión de Control y Seguimiento.

La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano a quien corresponde la concesión de los beneficios de la asistencia social potestativa prevista en el artículo 96.1.b).

Artículo 86. *La Junta General.*

1. La Junta General es el órgano de gobierno superior de la mutua y estará integrada por todos los empresarios asociados, por una representación de los trabajadores por cuenta propia adheridos en los términos que reglamentariamente se establezcan, y por un representante de los trabajadores dependientes de la mutua. Carecerán de derecho a voto aquellos empresarios asociados, así como los representantes de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales.

2. La Junta General se reunirá con carácter ordinario una vez al año, para aprobar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, y con carácter extraordinario las veces que sea convocada por la Junta Directiva cumplidos los requisitos que reglamentariamente se establezcan para su convocatoria y celebración.

3. Es competencia de la Junta General, en todo caso, la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva, ser informada sobre las dotaciones y aplicaciones del patrimonio histórico, la reforma de los estatutos, la fusión, absorción y disolución de la entidad, la designación de los liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.

4. Reglamentariamente se regulará el procedimiento y requisitos de convocatoria de la Junta General y el régimen de deliberación y adopción de sus acuerdos, así como el

ejercicio por los asociados de las acciones de impugnación de los acuerdos que sean contrarios a la ley, a los reglamentos e instrucciones de aplicación a la mutua o lesionen el interés de la entidad en beneficio de uno o varios asociados o de terceros, así como los intereses de la Seguridad Social. La acción de impugnación caducará en el plazo de un año desde la fecha de su adopción.

Artículo 87. *La Junta Directiva.*

1. La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la mutua. Estará compuesta por entre diez y veinte empresarios asociados, de los cuales el treinta por ciento corresponderá a aquellas empresas que cuenten con mayor número de trabajadores, determinadas con arreglo a los tramos que se establecerán reglamentariamente, y un trabajador por cuenta propia adherido, todos ellos designados por la Junta General. También formará parte el representante de los trabajadores mencionado en el artículo anterior.

El nombramiento como miembro de la Junta Directiva estará supeditado a la confirmación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a excepción del representante de los trabajadores, y entre sus miembros se designará al Presidente de la misma, que será el Presidente de la entidad.

2. Es competencia de la Junta Directiva la convocatoria de la Junta General, la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, la formulación de los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales, que deberán ser firmados por el Presidente de la Junta Directiva, así como la exigencia de responsabilidad al Director Gerente y demás funciones que se establezcan que no estén reservadas a la Junta General. Reglamentariamente se regulará el régimen de funcionamiento de la Junta Directiva y de exigencia de responsabilidad.

3. Corresponde al Presidente de la Junta Directiva la representación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la convocatoria de las reuniones a la misma y moderar sus deliberaciones.

El régimen de indemnizaciones que se establezca regulará las que correspondan al Presidente de la Junta Directiva por las funciones específicas atribuidas y que en ningún caso podrán superar en su conjunto las retribuciones del Director Gerente.

4. No podrá recaer simultáneamente en la misma persona más de un cargo de la Junta Directiva, ya sea por sí misma o en representación de otras empresas asociadas, ni podrán formar parte de la Junta las personas o empresas que mantengan relación laboral o de servicios con la mutua, a excepción del representante de los trabajadores.

Artículo 88. *El Director Gerente y el resto de personal de la mutua.*

1. El Director Gerente ejerce la dirección ejecutiva de la mutua y le corresponde desarrollar sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el Presidente de la misma.

El Director Gerente mantendrá informado al Presidente de la gestión de la mutua y seguirá las indicaciones que el mismo, en su caso, le imparta.

El Director Gerente estará vinculado mediante contrato de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Será nombrado por la Junta Directiva, estando supeditada la eficacia del nombramiento y la del contrato de trabajo a la confirmación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No podrán ocupar el cargo de Director Gerente las personas que pertenezcan al Consejo de Administración o desempeñen actividad remunerada en cualquier empresa asociada a la mutua, sean titulares de una participación igual o superior al 10 por ciento del capital social de aquellas o bien la titularidad corresponda al cónyuge o hijos de aquel. Tampoco podrán ser designadas las personas que hayan sido suspendidas de sus funciones en virtud de expediente sancionador hasta que se extinga la suspensión.

2. El resto del personal que ejerza funciones ejecutivas dependerá del Director Gerente, estará vinculado por contratos de alta dirección y también estará sujeto al régimen de incompatibilidades y limitaciones previstas para el Director Gerente, quedando igualmente

supeditada la eficacia de sus nombramientos, la de los contratos de alta dirección del personal con funciones ejecutivas y sus posibles modificaciones a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

3. A efectos retributivos, así como para la determinación del número máximo de personas que ejerzan funciones ejecutivas en las mutuas, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social clasificará a las mutuas por grupos en función de su volumen de cuotas, número de trabajadores protegidos y eficiencia en la gestión.

4. Las retribuciones del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas en las mutuas se clasificarán en básicas y complementarias y estarán sujetas a los límites máximos fijados para cada grupo por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades. Asimismo estarán también sujetos a los límites previstos en el citado Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, el número máximo de personas que ejerzan funciones ejecutivas en cada mutua.

Las retribuciones básicas del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas incluyen su retribución mínima obligatoria y se fijarán por la Junta Directiva conforme al grupo de clasificación en que resulte catalogada la mutua.

Las retribuciones complementarias del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas comprenden un complemento del puesto y un complemento variable que se fijarán por la Junta Directiva de la mutua.

El complemento del puesto se asignará teniendo en cuenta la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia, la estructura organizativa dependiente del puesto, el peso relativo del puesto dentro de la organización y el nivel de responsabilidad.

El complemento variable, que tendrá carácter potestativo, retribuirá la consecución de unos objetivos previamente establecidos por la Junta Directiva de la mutua de conformidad con los criterios que pueda fijar el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estos objetivos tendrán carácter anual y deberán estar fundamentados en los resultados del ejercicio generados por la mutua en la gestión de las diferentes actividades de la Seguridad Social en las que colabora.

En ningún caso, la retribución total puede exceder del doble de la retribución básica y ningún puesto podrá tener una retribución total superior a la que tenía con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

5. El personal no directivo estará sujeto a relación laboral ordinaria, regulada en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, ningún miembro del personal de la mutua podrá obtener unas retribuciones totales superiores a las del Director Gerente. En todo caso, las retribuciones del conjunto del personal estarán sujetas a las disposiciones sobre la masa salarial y a las limitaciones o restricciones que establezcan, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

6. Con cargo a los recursos públicos, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no podrán satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación.

7. Asimismo, las mutuas no podrán establecer planes de pensiones para su personal, ni seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones, ni planes de previsión social empresarial sin la aprobación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los planes de pensiones, los contratos de seguros y los planes de previsión social empresarial, y las aportaciones y primas periódicas que se realicen estarán sujetos a los límites y criterios que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado establezcan en esta materia para el sector público.

Artículo 89. *La Comisión de Control y Seguimiento.*

1. La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación de los agentes sociales, al que corresponde conocer e informar de la gestión que realiza la entidad en las distintas modalidades de colaboración, proponer medidas para mejorar el desarrollo de las

mismas en el marco de los principios y objetivos de la Seguridad Social, informar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales y conocer los criterios que mantiene y aplica la mutua en el desarrollo de su objeto social.

Para desarrollar esa labor, la Comisión dispondrá periódicamente de los informes sobre litigiosidad, reclamaciones y recursos, así como de los requerimientos de los órganos de supervisión y dirección y tutela, junto con la información relativa a su cumplimiento. Anualmente elaborará una serie de recomendaciones que serán enviadas tanto a la Junta Directiva como al órgano de dirección y tutela.

2. La Comisión estará compuesta por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos. Será Presidente de la Comisión el que en cada momento lo sea de la Junta Directiva.

No podrá formar parte de la Comisión de Control y Seguimiento ningún miembro de la Junta Directiva, a excepción del Presidente, o persona que trabaje para la entidad.

3. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulará la composición y régimen de funcionamiento de las Comisiones de Control y Seguimiento, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 90. *La Comisión de Prestaciones Especiales.*

1. La Comisión de Prestaciones Especiales será competente para la concesión de los beneficios derivados de la Reserva de Asistencia Social que tenga establecidos la mutua colaboradora con la Seguridad Social a favor de los trabajadores protegidos o adheridos y sus derechohabientes que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se encuentren en especial estado o situación de necesidad. Los beneficios serán potestativos e independientes de los comprendidos en la acción protectora de la Seguridad Social.

2. La Comisión estará integrada por el número de miembros que se establezca reglamentariamente, los cuales estarán distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; asimismo tendrán representación los trabajadores adheridos. El Presidente será designado por la Comisión entre sus miembros.

Artículo 91. *Incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de los órganos de gobierno y de participación.*

1. No podrán formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento ni de la Comisión de Prestaciones Especiales de una mutua colaboradora con la Seguridad Social las personas que formen parte de cualquiera de estos órganos en otra mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales, así como aquellas que ejerzan funciones ejecutivas en otra entidad.

2. Los cargos anteriores o sus representantes en los mismos, así como las personas que ejerzan funciones ejecutivas en las mutuas no podrán comprar ni vender para sí mismos cualquier activo patrimonial de la entidad ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales, que requerirán para contratar autorización previa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ni celebrar contratos en los que concurran conflictos de intereses. Tampoco podrán realizar esos actos quienes estén vinculados a aquellos cargos o personas mediante relación conyugal o de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad, adopción o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las personas jurídicas en las que cualquiera de las mencionadas personas, cargos o parientes sean titulares, directa o indirectamente, de un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social, ejerzan en las mismas funciones que impliquen poder de decisión o formen parte de sus órganos de administración o gobierno.

3. La condición de miembro de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento y de las Comisiones de Prestaciones Especiales será gratuita, sin perjuicio de que la mutua en la que se integren les indemnice y compense por los gastos de asistencia a las reuniones de los respectivos órganos, en los términos que se establezcan

reglamentariamente, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 87.3 en relación con el Presidente de la Junta Directiva.

4. Los miembros de la Junta Directiva, el Director Gerente y las personas que ejerzan funciones ejecutivas serán responsables directos frente a la Seguridad Social, la mutua y los empresarios asociados de los daños que causen por sus actos u omisiones contrarios a las normas jurídicas de aplicación, a los estatutos o a las instrucciones dictadas por el órgano de tutela, así como por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa grave. Se entenderán como acto propio las acciones y omisiones comprendidas en los respectivos ámbitos funcionales o de competencias.

La responsabilidad de los miembros de la Junta Directiva será solidaria. No obstante, estarán exentos aquellos miembros que prueben que, no habiendo intervenido en la adopción o ejecución del acto, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a él.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, mediante la responsabilidad mancomunada regulada en el artículo 100.4, responderán directamente de los actos lesivos en cuya ejecución concurra culpa leve o en los que no exista responsable directo. Asimismo, responderán subsidiariamente en los supuestos de insuficiencia patrimonial de los responsables directos.

5. Los derechos de crédito que nazcan de las responsabilidades establecidas en este artículo, así como de la responsabilidad mancomunada que asumen los empresarios asociados, prevista en el artículo 100.4, son recursos públicos de la Seguridad Social adscritos a las mutuas en las que concurrieron los hechos origen de la responsabilidad.

Corresponde al órgano de dirección y tutela la declaración de las responsabilidades establecidas en el párrafo anterior, de las obligaciones objeto de las mismas, así como determinar su importe líquido, reclamar su pago con arreglo a las normas que regulan la colaboración de las entidades y determinar los medios de pago, que podrán incluir la dación de bienes, las modalidades, formas, términos y condiciones aplicables hasta su extinción. Cuando el Tribunal de Cuentas inicie procedimiento de reintegro por alcance por los mismos hechos, el órgano de dirección y tutela acordará la suspensión del procedimiento administrativo hasta que aquel adopte resolución firme, cuyas disposiciones de naturaleza material producirán plenos efectos en el procedimiento administrativo.

El órgano de dirección y tutela podrá solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la recaudación ejecutiva de los derechos de crédito derivados de estas responsabilidades, a cuyo efecto trasladará a la misma el acto de liquidación de aquellos y la determinación de los sujetos obligados. Las cantidades que se obtengan se ingresarán en las cuentas que dieron lugar a la exigencia de la responsabilidad en los términos que establezca el órgano de dirección y tutela.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aplicación de sus facultades de dirección y tutela, podrá reclamar el pago o ejercitar las acciones legales que sean necesarias para la declaración o exigencia de las responsabilidades generadas con motivo del desarrollo de la colaboración, así como comparecer y ser parte en los procesos legales que afecten a las responsabilidades establecidas.

Subsección 3.ª Patrimonio y régimen de contratación

Artículo 92. *Patrimonio de la Seguridad Social adscrito a las mutuas.*

1. De acuerdo con lo establecido en los artículos 19.3 y 103.1, los ingresos establecidos en el artículo 84.1, así como los bienes muebles e inmuebles en que puedan invertirse los mismos, y, en general, los derechos, acciones y recursos relacionados con ellos, forman parte del patrimonio de la Seguridad Social y están adscritos a las mutuas para el desarrollo de las funciones de la Seguridad Social atribuidas, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. La adquisición por cualquier título de los inmuebles necesarios para el desarrollo de las funciones atribuidas y su enajenación se acordará por las mutuas, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, correspondiendo a la Tesorería General de la Seguridad Social la formalización del acto en los términos autorizados, y se titularán e

inscribirán en el Registro de la Propiedad a nombre del Servicio Común. La adquisición llevará implícita su adscripción a la mutua autorizada. Igualmente podrán solicitar autorización para que se les adscriban inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social adscritos a las entidades gestoras, los servicios comunes u otras mutuas, así como para el cese de la adscripción de aquellos afectados, lo que requerirá conformidad de los interesados y obligará a compensar económicamente a la entidad cedente por aquella que reciba la posesión de los bienes.

Corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social la conservación, disfrute, mejora y defensa de los bienes adscritos, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Respecto de los bienes inmuebles, corresponderá a aquellas el ejercicio de las acciones posesorias y a la Tesorería General de la Seguridad Social el ejercicio de las acciones dominicales.

3. No obstante la titularidad pública del patrimonio, dada la gestión singularizada del mismo y el régimen económico-financiero establecido para las actividades de la colaboración, los bienes que integran el patrimonio adscrito estarán sujetos a los resultados de la gestión, pudiendo liquidarse para atender las necesidades de la misma y el pago de prestaciones u otras obligaciones derivadas de las expresadas actividades, sin perjuicio de la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados. El producto que se obtenga de la enajenación de los indicados bienes o de su cambio de adscripción a favor de otra mutua o de las entidades públicas del sistema, se ingresará en la mutua de la que procedan.

Artículo 93. *Patrimonio histórico.*

1. Los bienes incorporados al patrimonio de las mutuas con anterioridad a 1 de enero de 1967 o durante el período comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre de 1975, siempre que en este último caso se trate de bienes que provengan del 20 por 100 del exceso de excedentes, así como los que procedan de recursos distintos de los que tengan su origen en las cuotas de Seguridad Social, constituyen el patrimonio histórico de las mutuas, cuya propiedad les corresponde en su calidad de asociación de empresarios, sin perjuicio de la tutela a que se refiere el artículo 98.1.

Este patrimonio histórico se halla igualmente afectado estrictamente al fin social de la entidad, sin que de su dedicación al mismo puedan derivarse rendimientos o incrementos patrimoniales que, a su vez, constituyan gravamen para el patrimonio único de la Seguridad Social. Considerando la estricta afectación de este patrimonio a los fines de colaboración de las mutuas con la Seguridad Social, ni los bienes ni los rendimientos que, en su caso, produzcan pueden desviarse hacia la realización de actividades mercantiles.

2. Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el apartado anterior, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, formarán parte del patrimonio histórico de las mutuas los ingresos a los que se refieren los apartados siguientes:

a) Las mutuas que cuenten con bienes inmuebles integrantes de su patrimonio histórico, destinados a ubicar centros y servicios sanitarios o administrativos adscritos al desarrollo de las actividades propias de la colaboración con la Seguridad Social que tienen encomendada, podrán imputar en sus correspondientes cuentas de resultados un canon o coste de compensación por la utilización de tales inmuebles.

b) Las mutuas que posean inmuebles vacíos que pertenezcan a su patrimonio histórico, que por las circunstancias concurrentes no puedan ser utilizados para la ubicación de centros y servicios sanitarios o administrativos para el desarrollo de actividades propias de la colaboración con la Seguridad Social y sean susceptibles de ser alquilados a terceros, podrán hacerlo a precios de mercado.

c) Las mutuas podrán percibir de las empresas que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social parte de los incentivos contemplados en el artículo 97.2, previo acuerdo de las partes. Reglamentariamente se establecerá el límite máximo de participación de las mutuas en dichos incentivos.

Artículo 94. *Contratación.*

1. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social ajustarán su actividad contractual a las normas de aplicación a los poderes adjudicadores que no revisten el carácter de Administración Pública, contenidas en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y sus normas de desarrollo.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará los pliegos generales que regirán la contratación, así como las instrucciones de aplicación a los procedimientos que tengan por objeto contratos no sujetos a regulación armonizada, previo informe del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

3. En los procedimientos de contratación se garantizarán los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, pudiendo licitar en los mismos los empresarios asociados y los trabajadores adheridos, en cuyo caso no podrán formar parte de los órganos de contratación, por sí mismos ni a través de mandatarios. Tampoco podrán formar parte de los órganos de contratación las personas vinculadas al licitador por parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las sociedades en las que las mismas ostenten una participación, directa o indirecta, igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en las mismas funciones que impliquen el ejercicio de poder de decisión.

4. Reglamentariamente se regularán las especialidades de aplicación a las operaciones que supongan inversiones reales, inversiones financieras o a la actividad contractual excluida del ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Subsección 4.ª Resultados de la gestión

Artículo 95. *Resultado económico y reservas.*

1. El resultado económico patrimonial se determinará anualmente por la diferencia entre los ingresos y los gastos imputables a las actividades comprendidas en cada uno de los siguientes ámbitos de la gestión:

a) Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y de las actividades preventivas de la Seguridad Social.

b) Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

c) Gestión de la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, sin perjuicio de que la mutua actúe en este ámbito exclusivamente como organismo gestor.

En el ámbito de la gestión de las contingencias profesionales se constituirá una provisión para contingencias en tramitación, que comprenderá la parte no reasegurada del importe estimado de las prestaciones de carácter periódico previstas por incapacidad permanente y por muerte y supervivencia derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuyo reconocimiento se encuentre pendiente al cierre del ejercicio.

2. En cada uno de los ámbitos mencionados en el apartado 1, se constituirá una Reserva de Estabilización que se dotará con el resultado económico positivo obtenido anualmente, cuyo destino será corregir las posibles desigualdades de los resultados económicos generados entre los diferentes ejercicios en cada uno de los ámbitos. Las cuantías de las Reservas serán las siguientes:

a) La Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales tendrá una cuantía mínima equivalente al 20 por ciento de la media anual de las cuotas ingresadas en el último trienio por las contingencias y prestaciones señaladas en el apartado 1.a), la cual, voluntariamente, podrá elevarse hasta el 30 por ciento, que constituirá el nivel máximo de dotación de la reserva.

b) La Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes tendrá una cuantía mínima equivalente al 5 por ciento de las cuotas ingresadas durante el ejercicio económico por las

mencionadas contingencias, la cual podrá incrementarse voluntariamente hasta el 20 por ciento, que constituirá el nivel máximo de cobertura.

c) La Reserva de Estabilización por Cese de Actividad tendrá una cuantía mínima equivalente al 5 por ciento de las cuotas ingresadas por esta contingencia durante el ejercicio, que podrá incrementarse voluntariamente hasta el 20 por ciento de las mismas cuotas, que constituirá el nivel máximo de cobertura.

Asimismo, las mutuas ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, que constituirá la misma, con la finalidad de garantizar la suficiencia financiera de este sistema de protección. La cuantía se corresponderá con la diferencia entre el importe destinado a la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad y la totalidad del resultado neto positivo.

3. Los resultados negativos obtenidos en los ámbitos previstos en las letras a) y b) del apartado 1 se cancelarán aplicando la respectiva Reserva de Estabilización. En caso de que la misma se sitúe por debajo de su nivel mínimo de cobertura, se repondrá hasta el mencionado nivel con cargo a la Reserva Complementaria prevista en el artículo 96.1.b).

Cuando después de realizadas las operaciones establecidas en el párrafo anterior persista el déficit en el ámbito de la gestión de las contingencias profesionales o la dotación de la Reserva de Estabilización Especifica sea inferior al mínimo obligatorio, se aplicará a la cancelación del déficit y a dotar la Reserva hasta el mencionado nivel mínimo obligatorio, el tramo de dotación voluntaria de la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes y, en caso de insuficiencia, será de aplicación, en su caso, lo establecido en el artículo 100.

Respecto del ámbito de la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el supuesto de que después de aplicada la Reserva Complementaria prevista en el párrafo primero persista el déficit o la dotación de la Reserva Específica se sitúe en una cuantía inferior a su nivel mínimo obligatorio, se aplicará a la cancelación del déficit y a dotar la Reserva de Estabilización específica de este ámbito, hasta situarla en su nivel mínimo de cobertura, la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales. En caso de que una vez aplicada esta última Reserva, la misma se sitúe en los niveles previstos en el artículo 100.1.a), resultarán de aplicación las medidas establecidas en este artículo.

Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer las condiciones en las que autorizar, en su caso, la aplicación de un porcentaje adicional sobre la fracción de cuota que financia la gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes a las mutuas que acrediten una insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales en los términos que se determinen.

4. El resultado negativo de la gestión de las prestaciones por cese en la actividad se cancelará aplicando la Reserva específica constituida en las mutuas y, en caso de insuficiencia, se aplicará la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad constituida en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta extinguir el déficit y reponer hasta su nivel mínimo de dotación aquella Reserva, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 96. *Excedentes.*

1. El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales se aplicará de la siguiente forma:

a) El 5 por ciento del excedente obtenido en el ámbito de la gestión señalado en el artículo 95.1.a), se ingresará con anterioridad al 31 de julio de cada ejercicio en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, abierta en el Banco de España a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social y a disposición del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

b) El 5 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se aplicará a la dotación de la Reserva Complementaria que constituirán las mutuas, cuyos recursos se podrán destinar al pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan por objeto prestaciones de Seguridad

Social y de sanciones administrativas, en el caso de que no resulte necesaria su aplicación a los fines establecidos en el artículo 95.3.

El importe máximo de la Reserva Complementaria no podrá superar la cuantía equivalente al 25 por ciento del nivel máximo de la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales al que se refiere el artículo 95.2.a).

c) El 10 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia Social, que se destinará al pago de prestaciones de asistencia social autorizadas, que comprenderán, entre otras, acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo a la adaptación de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, así como, en su caso, ayudas a sus derechohabientes, las cuales serán ajenas y complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las aplicaciones de estas reservas.

d) El 80 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se ingresará, con anterioridad al 31 de julio de cada ejercicio, en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. En ningún caso la Reserva Complementaria y la Reserva de Asistencia Social podrán aplicarse al pago de gastos indebidos, por no corresponder a prestaciones, servicios u otros conceptos comprendidos en la colaboración, o a retribuciones o indemnizaciones del personal de las mutuas por cuantía superior a la establecida en las normas de aplicación, los cuales serán pagados en la forma establecida en el artículo 100.4.

3. El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

4. El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad se ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social con destino a la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, cuya finalidad será la cancelación de los déficits que puedan generar las mutuas en este ámbito de la gestión después de aplicada su Reserva de Estabilización por Cese de Actividad, así como la reposición de la misma al nivel mínimo obligatorio, en los términos establecidos en el artículo 95.4, sin perjuicio de ser de aplicación a la misma las previsiones establecidas en el artículo 97.3, sobre materialización y disposiciones transitorias de los fondos.

Artículo 97. *Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.*

1. El Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social estará integrado por el metálico depositado en la cuenta especial, por los valores mobiliarios y demás bienes muebles e inmuebles en que aquellos fondos se inviertan y, en general, por los recursos, rendimientos e incrementos que tengan su origen en el excedente de los recursos de la Seguridad Social generado por las mutuas. Los rendimientos y gastos que produzcan los activos financieros y los de la cuenta especial se imputarán a la misma, salvo que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social disponga otra cosa.

El Fondo estará sujeto a la dirección del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y adscrito a los fines de la Seguridad Social.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá aplicar los recursos del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a la creación o renovación de centros asistenciales y de rehabilitación adscritos a las mutuas, a actividades de investigación, desarrollo e innovación de técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores de patologías derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales a desarrollar en los centros asistenciales adscritos a las mutuas, así como a incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social, mediante un sistema que se regulará reglamentariamente y, en su caso, a dispensar servicios relacionados con la prevención y el control de las contingencias profesionales. Los bienes muebles e inmuebles que se adquieran estarán sujetos al régimen establecido en el artículo 92.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá materializar los fondos depositados en la cuenta especial en activos financieros emitidos por personas jurídicas públicas, así

como enajenar los mismos en las cantidades, plazos y demás condiciones que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hasta que el mismo disponga su uso para las aplicaciones expresadas.

Igualmente la Tesorería General de la Seguridad Social podrá disponer de los fondos depositados en la cuenta especial, con carácter transitorio, para atender a los fines propios del Sistema de la Seguridad Social, así como a las necesidades o desfases de tesorería, en la forma y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hasta su aplicación por el mismo Ministerio a los fines señalados.

Subsección 5.ª Otras disposiciones

Artículo 98. *Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 5, corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social las facultades de dirección y tutela sobre las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las cuales se ejercerán a través del órgano administrativo al que se atribuyan las funciones.

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social serán objeto anualmente de una auditoría de cuentas, de conformidad con lo establecido en el artículo 168.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que será realizada por la Intervención General de la Seguridad Social. Asimismo anualmente realizará una auditoría de cumplimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 169 de la referida ley.

3. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social elaborarán anualmente sus anteproyectos de presupuestos de ingresos y gastos de la gestión de la Seguridad Social y los remitirán al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para su integración en el Proyecto de Presupuestos de la Seguridad Social. Igualmente, estarán sujetas al régimen contable establecido en el título V de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, que regula la contabilidad en el sector público estatal, en los términos de aplicación a las entidades del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de presentar en sus cuentas anuales el resultado económico alcanzado como consecuencia de la gestión de cada una de las actividades señaladas en el artículo 95.1, conforme a las disposiciones que establezca el organismo competente con sujeción a lo dispuesto en la citada ley. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social deberán rendir sus cuentas anuales al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el título V de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

4. La inspección de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social será ejercida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con arreglo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que comunicará al órgano de dirección y tutela el resultado de las actuaciones desarrolladas y los informes y propuestas que resulten de las mismas.

5. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social estarán obligadas a facilitar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuantos datos e información les solicite en orden al adecuado conocimiento del estado de la colaboración y de las funciones y actividades que desarrollan, así como sobre la gestión y administración del patrimonio histórico, y deberán cumplir las instrucciones que imparta el órgano de dirección y tutela.

6. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social editará anualmente, para conocimiento general, un informe comprensivo de las actividades desarrolladas por las mutuas durante el ejercicio en el desarrollo de su colaboración en la gestión, en los distintos ámbitos autorizados, así como de los recursos y medios públicos adscritos, su gestión y aplicaciones. Igualmente editará un informe sobre las quejas y peticiones formuladas ante la misma, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, y su incidencia en los ámbitos de la gestión atribuidos.

Artículo 99. *Derecho de información, quejas y reclamaciones.*

1. Los empresarios asociados, sus trabajadores y los trabajadores por cuenta propia adheridos tendrán derecho a ser informados por las mutuas acerca de los datos referentes a ellos que obren en las mismas. Asimismo podrán dirigirse al órgano de dirección y tutela

formulando quejas y peticiones con motivo de las deficiencias que aprecien en el desarrollo de las funciones atribuidas, a cuyo efecto las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social mantendrán en todos sus centros administrativos o asistenciales un Libro de Reclamaciones a disposición de los interesados, destinadas al mencionado órgano administrativo, sin perjuicio de que los mismos puedan utilizar los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y aquellos que se establezcan reglamentariamente.

En cualquiera de los casos, la mutua dará contestación directamente a las quejas y reclamaciones que reciba y deberá comunicar estas junto con la respuesta dada al órgano de dirección y tutela.

2. Las reclamaciones que tengan por objeto prestaciones y servicios de la Seguridad Social objeto de la colaboración en su gestión o que tengan su fundamento en las mismas, incluidas las de carácter indemnizatorio, se sustanciarán ante el orden jurisdiccional social de conformidad con lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 100. *Medidas cautelares y responsabilidad mancomunada.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá adoptar las medidas cautelares establecidas en el apartado 2 cuando la mutua se halle en alguna de las siguientes situaciones:

a) Cuando la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales no alcance el 80 por ciento de su cuantía mínima.

b) Cuando concurran circunstancias de hecho, determinadas en virtud de comprobaciones de la Administración General del Estado, que muestren la existencia de desequilibrio económico-financiero en la entidad, que, a su vez, ponga en peligro la solvencia o liquidez de la misma, los intereses de los asociados, de los beneficiarios y de la Seguridad Social o el cumplimiento de obligaciones contraídas. Asimismo, cuando aquellas comprobaciones determinen la insuficiencia o irregularidad de la contabilidad o de la administración, en términos que impidan conocer la situación real de la mutua.

2. Las medidas cautelares que podrán adoptarse serán adecuadas y proporcionales en función de las características de la situación, y consistirán en:

a) Requerir a la entidad para que en el plazo de un mes presente un plan de viabilidad, rehabilitación o saneamiento a corto o medio plazo, aprobado por su Junta Directiva, en el que se propongan las medidas adecuadas de carácter financiero, administrativo o de otro orden, y formule previsión de los resultados y sus efectos, fijando asimismo los plazos para su ejecución, con la finalidad de superar la situación que dio origen a dicho requerimiento, garantizando en todo caso los derechos de los trabajadores protegidos y de la Seguridad Social.

La duración del plan no será superior a tres años, según las circunstancias, y concretará la forma y periodicidad de las actuaciones a realizar.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará o denegará el plan propuesto en el plazo de un mes desde su presentación y, en su caso, fijará la periodicidad con la que la entidad deberá informar de su desarrollo.

b) Convocar los órganos de gobierno de la entidad, designando la persona que deba presidir la reunión y dar cuenta de la situación.

c) Suspender en sus funciones a todos o algunos de los directivos de la entidad, debiendo esta designar las personas que, aceptadas previamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hayan de sustituirlos interinamente. Si la entidad no lo hiciera, podrá dicho Ministerio proceder a su designación.

d) Ordenar la ejecución de medidas correctoras de las tendencias desfavorables registradas en su desarrollo económico y en el cumplimiento de sus fines sociales durante los últimos ejercicios analizados.

e) Intervenir la entidad para comprobar y garantizar el correcto cumplimiento de órdenes concretas emanadas del citado Ministerio cuando, en otro caso, pudieran infringirse tales

órdenes y de ello derivarse perjuicio mediato o inmediato para los trabajadores protegidos o la Seguridad Social.

f) Ordenar el cese en la colaboración en caso de infracción calificada como muy grave conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

3. Para adoptar las medidas cautelares previstas en el apartado anterior, se instruirá el correspondiente procedimiento administrativo con audiencia previa de la entidad interesada. Tales medidas cesarán por acuerdo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando hayan desaparecido las causas que las motivaron.

Las medidas cautelares son independientes de las sanciones que legalmente procedan por los mismos hechos, y de la responsabilidad mancomunada regulada en el apartado siguiente.

4. La responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados a las mutuas tendrá por objeto las siguientes obligaciones:

a) La reposición de la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales hasta el nivel mínimo de cobertura, cuando la misma no alcance el 80 por ciento de su cuantía mínima, después de aplicarse las reservas en la forma establecida en el artículo 95 y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social lo entienda necesario para garantizar la adecuada dispensación por la entidad de las prestaciones de la Seguridad Social o el cumplimento de sus obligaciones.

b) Los gastos indebidos por no corresponder a prestaciones, servicios u otros conceptos comprendidos en la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

c) Los excesos en los gastos de administración y por sanciones económicas impuestas.

d) Las retribuciones o indemnizaciones del personal al servicio de la mutua por cuantía superior a la establecida en las normas que regulen la relación laboral de aplicación o por superar las limitaciones legalmente establecidas.

e) La cancelación del déficit que resulte de la liquidación de la mutua, por la inexistencia de recursos suficientes una vez agotados los patrimonios en liquidación, incluido el patrimonio previsto en el artículo 93.

f) Las obligaciones contraídas por la mutua cuando la misma no las cumpla en la forma establecida legalmente.

g) Las obligaciones atribuidas a la mutua en virtud de la responsabilidad directa o subsidiaria, establecidas en el artículo 91.4.

La responsabilidad mancomunada se extenderá hasta el pago de las obligaciones contraídas durante el periodo de tiempo en el que haya permanecido asociado el empresario o sean consecuencia de operaciones realizadas durante el mismo. En caso de cese en la asociación, la responsabilidad prescribirá a los cinco años del cierre del ejercicio en que finalizó aquella.

El sistema que se aplique para determinar las derramas salvaguardará la igualdad de los derechos y obligaciones de los empresarios asociados y será proporcional al importe de las cuotas de la Seguridad Social que les corresponda satisfacer por las contingencias protegidas por la mutua.

Las derramas tienen el carácter de recursos públicos de la Seguridad Social. La declaración de los créditos que resulten de la derrama y, en general, de la aplicación de la responsabilidad mancomunada se realizará por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quién establecerá el importe líquido de los mismos, reclamará su pago y determinará la forma, los medios, modalidades y condiciones aplicables hasta su extinción, en los términos establecidos en el artículo 91.5.

5. Asimismo, la mutua podrá hacer frente a esta responsabilidad mediante el patrimonio previsto en el artículo 93. En el caso de que este patrimonio no fuera suficiente para atender la citada responsabilidad a corto plazo, podrá autorizarse por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta de la Junta General de la mutua, un plan de viabilidad y/o un aplazamiento en el que podrá no ser necesaria la constitución de garantías, en las condiciones y plazos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 101. *Disolución y liquidación.*

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social cesarán en la colaboración en la gestión de la misma, produciéndose la disolución de la entidad, en los supuestos siguientes:

a) Acuerdo adoptado en Junta General Extraordinaria.
b) Fusión o absorción de la mutua.
c) Ausencia de alguno de los requisitos exigidos para su constitución o funcionamiento.
d) Acuerdo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por incumplimiento del plan de viabilidad, rehabilitación o saneamiento previsto en el artículo 100.2.a), dentro del plazo establecido en la resolución que apruebe el mismo.
e) En el supuesto previsto en el artículo 100.2.f).
f) Cuando exista insuficiencia del patrimonio previsto en el artículo 93 para hacer frente al total de la responsabilidad mancomunada prevista en el artículo 100.5, o se incumplan el plan de viabilidad o el aplazamiento del mencionado artículo.

En los supuestos anteriores y conforme al procedimiento que se regulará reglamentariamente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordará la disolución de la mutua, iniciándose seguidamente el proceso liquidatorio, cuyas operaciones y resultado requerirán la aprobación del mismo Ministerio. Los excedentes que resulten se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social para los fines del sistema, excepto los que se obtengan de la liquidación del patrimonio histórico, que se aplicarán a los fines establecidos en los estatutos una vez extinguidas las obligaciones de la mutua.

Aprobada la liquidación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordará el cese de la entidad como mutua en liquidación, ordenará la cancelación de su inscripción registral y publicará el acuerdo en el Boletín Oficial del Estado.

En los supuestos de fusión y absorción no se iniciará proceso liquidatorio de las mutuas integradas. La mutua resultante de la fusión o la absorbente se subrogará en los derechos y obligaciones de las que se extingan.

Sección 3.ª Empresas

Artículo 102. *Colaboración de las empresas.*

1. Las empresas, individualmente consideradas y en relación con su propio personal, podrán colaborar en la gestión de la Seguridad Social exclusivamente en alguna o algunas de las formas siguientes:

a) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional, incluido el subsidio consiguiente que corresponda durante la indicada situación.
b) Pagando a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o mutua obligada, las prestaciones económicas por incapacidad temporal, así como las demás que puedan determinarse reglamentariamente.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer con carácter obligatorio, para todas las empresas o para algunas de determinadas características, la colaboración en el pago de prestaciones a que se refiere el apartado c) anterior.

La colaboración obligatoria consiste en el pago por la empresa a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o colaboradora, de las prestaciones económicas, compensándose su importe en la liquidación de las cotizaciones sociales que aquella debe ingresar. La empresa deberá comunicar a la entidad gestora, a través de los medios electrónicos establecidos, los datos obligación de la misma requeridos en el parte médico de baja, en los términos que se establezcan reglamentariamente. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá suspender o dejar sin efecto la colaboración obligatoria cuando la empresa incumpla las obligaciones establecidas.

3. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social determinará las condiciones por las que ha de regirse la colaboración prevista en los números anteriores del presente artículo.

4. La modalidad de colaboración de las empresas en la gestión de la Seguridad Social a que se refiere el apartado 1 podrá ser autorizada a agrupaciones de empresas, constituidas

a este único efecto, siempre que reúnan las condiciones que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5. En la regulación de las modalidades de colaboración establecidas en la letra a) del apartado 1 y en el apartado 4 se armonizará el interés particular por la mejora de prestaciones y medios de asistencia con las exigencias de la solidaridad nacional.

CAPÍTULO VII

Régimen económico

Sección 1.ª Patrimonio de la Seguridad Social

Artículo 103. *Patrimonio.*

1. Las cuotas, bienes, derechos, acciones y recursos de cualquier otro género de la Seguridad Social constituyen un patrimonio único afecto a sus fines, distinto del patrimonio del Estado.

Asimismo, los inmuebles que forman parte del patrimonio de la Seguridad Social, además de estar afectos, con carácter prioritario, a los fines de la Seguridad Social, podrán ser destinados a fines de utilidad pública a través de su adscripción, en la forma prevista en el artículo 104, o de la cesión de su uso, en la forma prevista en el artículo 107.

2. La regulación del patrimonio de la Seguridad Social se regirá por las disposiciones específicas contenidas en la presente ley, en sus normas de aplicación y desarrollo y, en lo no previsto en las mismas, por lo establecido en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas. Las referencias que en dicha Ley se efectúan a las Delegaciones de Economía y Hacienda, a la Dirección General del Patrimonio del Estado y al Ministerio de Hacienda y Función Pública se entenderán hechas, respectivamente, a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social y al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Artículo 104. *Titularidad, adscripción, administración y custodia.*

1. La titularidad del patrimonio único de la Seguridad Social corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicha titularidad, así como la adscripción, administración y custodia del referido patrimonio, se regirá por lo establecido en esta ley y demás disposiciones reglamentarias.

2. Los bienes inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social podrán ser adscritos, por el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a órganos de la Administración General del Estado o sus Organismos públicos, o a otras administraciones públicas o a entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o vinculadas o dependientes de las mismas. La adscripción no alterará la titularidad del bien.

Cuando la adscripción se realice a favor de un órgano de la Administración General del Estado o de un Organismo Público dependiente de ella, para que surta efecto deberá aceptarse en la forma prevista en la legislación patrimonial.

3. Corresponde a las administraciones o entidades a las que figuren adscritos los bienes inmuebles las siguientes funciones, salvo que en el acuerdo de adscripción o traspaso se haya previsto otra cosa:

a) Realizar las reparaciones necesarias en orden a su conservación.

b) Efectuar las obras de mejora que estimen convenientes.

c) Ejercitar las acciones posesorias que, en defensa de dichos bienes, procedan en derecho.

d) Asumir, por subrogación, el pago de las obligaciones tributarias que afecten a dichos bienes.

4. Los bienes inmuebles adscritos a otras administraciones o entidades de derecho público, salvo que otra cosa se establezca en el acuerdo de adscripción o traspaso, revertirán a la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de no uso o cambio de destino, conforme a lo dispuesto en la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas,

siendo a cargo de la administración o entidad a la que fueron adscritos los gastos derivados de su conservación y mantenimiento, así como la subrogación en el pago de las obligaciones tributarias que afecten a los mismos, hasta la finalización del ejercicio económico en el que se produzca dicha reversión. No obstante, no procederá la reversión cuando el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones autorice el cambio de uso o destino de los bienes adscritos o transferidos.

5. Los certificados que se libren con relación a los inventarios y documentos oficiales que se conserven en la Administración de la Seguridad Social serán suficientes para su titulación e inscripción en los registros oficiales correspondientes.

Artículo 105. *Adquisición de bienes inmuebles.*

1. La adquisición a título oneroso de bienes inmuebles de la Seguridad Social, para el cumplimiento de sus fines, se efectuará por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante concurso público, salvo que, en atención a las peculiaridades de la necesidad a satisfacer o a la urgencia de la adquisición a efectuar, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social autorice la adquisición directa.

2. Corresponde al Director General del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria autorizar los contratos de adquisición de bienes inmuebles que dicho Instituto precise para el cumplimiento de sus fines, previo informe de la Tesorería General de la Seguridad Social. Será necesaria la autorización del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, según la cuantía que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinará el procedimiento aplicable para la adquisición de los bienes afectos al cumplimiento de los fines de colaboración en la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Artículo 106. *Enajenación de bienes inmuebles y de títulos valores.*

1. La enajenación de los bienes inmuebles integrados en el patrimonio de la Seguridad Social requerirá la oportuna autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando su valor, según tasación pericial, no exceda de las cuantías fijadas por la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas, o del Gobierno en los restantes casos.

La enajenación de los bienes señalados en el párrafo anterior se realizará mediante subasta pública, salvo cuando el Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, autorice la enajenación directa. Esta podrá ser autorizada por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando se trate de bienes que no superen el valor fijado en la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas.

2. La enajenación de títulos valores, ya sean estos de renta variable o fija, se efectuará previa autorización en los términos establecidos en el apartado anterior. Por excepción, los títulos admitidos a negociación en Mercados Oficiales se enajenarán necesariamente a través de los sistemas reconocidos en dichos mercados según la legislación vigente reguladora del mercado de valores, sin que se requiera autorización previa para su venta cuando esta venga exigida para atender al pago de prestaciones reglamentariamente reconocidas y el importe bruto de la venta no exceda el montante fijado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De las enajenaciones de tales títulos se dará cuenta inmediata al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 107. *Arrendamiento y cesión de bienes inmuebles.*

1. Los arrendamientos de bienes inmuebles que deba efectuar la Seguridad Social se concertarán mediante concurso público, salvo en aquellos casos en que, a juicio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sea necesario o conveniente concertarlos de modo directo.

2. Corresponde al Director General del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria autorizar los contratos de arrendamiento de bienes inmuebles que dicho Instituto precise para el cumplimiento de sus fines. Será necesaria la autorización de la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuando su importe supere la cuantía de renta anual establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinará el procedimiento aplicable para el arrendamiento de los bienes afectos al cumplimiento de los fines de colaboración en la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

4. Los bienes inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social, que no resulten necesarios para el cumplimiento de sus fines, podrán ser cedidos gratuitamente en uso para fines de utilidad pública o de interés de la Seguridad Social por el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a propuesta de la Tesorería General de la Seguridad Social, previa comunicación a la Dirección General de Patrimonio del Estado.

Artículo 108. *Inembargabilidad.*

Los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Seguridad Social son inembargables. Ningún tribunal ni autoridad administrativa podrá dictar providencia de embargo ni despachar mandamiento de ejecución contra los bienes y derechos del patrimonio de la Seguridad Social, ni contra sus rentas, frutos o productos del mismo, siendo de aplicación, en su caso, lo dispuesto sobre esta materia en los artículos 23, 24 y 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Sección 2.ª Recursos y sistemas financieros de la Seguridad Social

Artículo 109. *Recursos generales.*

1. Los recursos para la financiación de la Seguridad Social estarán constituidos por:

a) Las aportaciones progresivas del Estado, que se consignarán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y las que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencia de la coyuntura.

b) Las cuotas de las personas obligadas.

c) Las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga.

d) Los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales en los supuestos que estos se produzcan, sin perjuicio de las facultades de disposición patrimonial no onerosas previstas en la sección anterior del presente capítulo.

e) Cualesquiera otros ingresos, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional décima.

2. La acción protectora de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva y universal, se financiará mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.3, primer inciso, en relación con la letra c) del apartado 2 del mismo artículo, con excepción de las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social y servicios sociales cuya gestión se halle transferida a las comunidades autónomas, en cuyo caso, la financiación se efectuará de conformidad con el sistema de financiación autonómica vigente en cada momento.

Las prestaciones contributivas, los gastos derivados de su gestión y los de funcionamiento de los servicios correspondientes a las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial serán financiadas básicamente con los recursos a que se refieren las letras b), c), d) y e) del apartado anterior, así como, en su caso, por las aportaciones del Estado que se acuerden para atenciones específicas.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, la naturaleza de las prestaciones de la Seguridad Social será la siguiente:

a) Tienen naturaleza contributiva:

1.ª Las prestaciones económicas de la Seguridad Social, con excepción de las señaladas en la letra b) siguiente.

2.ª La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Tienen naturaleza no contributiva:

1.ª Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.ª Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.

3.ª El subsidio por maternidad regulado en los artículos 181 y 182 de esta ley.

4.ª Los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.

5.ª Las prestaciones familiares reguladas en el capítulo I del título VI.

6.ª El ingreso mínimo vital.

Artículo 110. *Sistema financiero.*

1. El sistema financiero de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social será el de reparto, para todas las contingencias y situaciones amparadas por cada uno de ellos, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3.

2. En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un fondo de estabilización único para todo el sistema de la Seguridad Social, que tendrá por finalidad atender las necesidades originadas por desviaciones entre ingresos y gastos.

3. En materia de pensiones causadas por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya responsabilidad corresponda asumir a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, a las empresas declaradas responsables, se procederá a la capitalización del importe de dichas pensiones, debiendo las entidades señaladas constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el límite de su respectiva responsabilidad, los capitales coste correspondientes.

Por capital coste se entenderá el valor actual de dichas prestaciones, que se determinará en función de las características de cada pensión y aplicando los criterios técnicos-actuariales más apropiados, de forma que los importes que se obtengan garanticen la cobertura de las prestaciones con el grado de aproximación más adecuado y a cuyo efecto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará las tablas de mortalidad y la tasa de interés aplicables.

Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer la obligación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de reasegurar los riesgos asumidos que se determinen, a través de un régimen de reaseguro proporcional obligatorio y no proporcional facultativo o mediante cualquier otro sistema de compensación de resultados.

4. Las materias a que se refiere el presente artículo serán reguladas por los reglamentos a que alude el artículo 5.2.a).

Artículo 111. *Inversiones.*

Las reservas de estabilización que no hayan de destinarse de modo inmediato al cumplimiento de las obligaciones reglamentarias serán invertidas de forma que se coordinen las finalidades de carácter social con la obtención del grado de liquidez, rentabilidad y seguridad técnicamente preciso.

Sección 3.ª Presupuesto, intervención y contabilidad de la Seguridad Social

Artículo 112. *Disposición general y normas reguladoras de la intervención.*

1. El Presupuesto de la Seguridad Social, integrado en los Presupuestos Generales del Estado, se regirá por lo previsto en el título II de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y la contabilidad y la intervención de la Seguridad Social, respectivamente, por lo previsto en los títulos V y VI de la misma ley, así como, en ambos casos, por las normas de la presente sección.

2. A efectos de procurar una mejor y más eficaz ejecución y control presupuestario, el Gobierno, a propuesta de la Intervención General de la Administración del Estado y a iniciativa de la Intervención General de la Seguridad Social, aprobará las normas para el ejercicio por esta última del control en las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

En los hospitales y demás centros sanitarios del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, la función interventora podrá ser sustituida por el control financiero de carácter permanente a cargo de la Intervención General de la Seguridad Social.

La Intervención General de la Administración del Estado podrá delegar en los interventores de la Seguridad Social el ejercicio de la función interventora respecto de todos los actos que realice el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en nombre y por cuenta de la Administración del Estado.

Artículo 113. *Modificación de créditos, remanentes e insuficiencias presupuestarias en el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.*

1. No obstante lo establecido en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, todo incremento del gasto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, con excepción del que pueda resultar de las generaciones de crédito, que no pueda financiarse con redistribución interna de sus créditos ni con cargo al remanente afecto a la entidad, se financiará durante el ejercicio por aportación del Estado.

2. Los remanentes derivados de una menor realización en el Presupuesto de dotaciones del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y los producidos por un incremento en los ingresos previstos por asistencia sanitaria serán utilizados para la financiación de los gastos de la citada entidad.

3. Se autoriza al titular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a reflejar, mediante ampliaciones de crédito en el Presupuesto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, las repercusiones que en el mismo tengan las variaciones que experimente la aportación del Estado. Corresponde asimismo al titular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la autorización de las modificaciones de crédito que se financien con cargo al remanente de dicha entidad.

Artículo 114. *Amortización de adquisiciones.*

El inmovilizado de la Seguridad Social deberá ser objeto de la amortización anual, dentro de los límites que fije el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por los principios y procedimientos establecidos en el Plan General de la Contabilidad Pública.

Artículo 115. *Plan anual de auditorías.*

1. El plan anual de auditorías de la Intervención General de la Administración del Estado incluirá el elaborado por la Intervención General de la Seguridad Social, en el que estarán comprendidas las entidades gestoras, servicios comunes, así como las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 98.2.

Para la ejecución del plan de auditorías de la Seguridad Social se podrá recabar la colaboración de empresas privadas, en caso de insuficiencia de los servicios de la Intervención General de la Seguridad Social, que deberán ajustarse a las normas e instrucciones que determine el centro directivo mencionado, el cual podrá efectuar las revisiones y controles de calidad que considere oportunos.

2. Para recabar la colaboración de las empresas privadas, será necesaria la inclusión de la autorización correspondiente en la orden a que se refiere la disposición adicional segunda de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Será necesaria una orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuando la financiación de la indicada colaboración se realice con cargo a créditos de los presupuestos de las entidades y servicios de la Seguridad Social adscritos a uno u otro departamento.

Artículo 116. *Cuentas de la Seguridad Social.*

1. Las cuentas de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social se formarán y rendirán de acuerdo con los principios y normas establecidos en el título V de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

2. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para que pueda disponer la no liquidación o, en su caso, la anulación y baja en contabilidad de todas

aquellas liquidaciones de las que resulten deudas inferiores a la cuantía que se estime y fije como insuficiente para la cobertura del coste que su exacción y recaudación representen.

Sección 4.ª Fondo de reserva de la Seguridad Social

Artículo 117. *Constitución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de atender las necesidades financieras en materia de prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social en la forma y condiciones previstos en esta ley.

Artículo 118. *Dotación del Fondo.*

1. Los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión que, en su caso, resulten de la consignación presupuestaria de cada ejercicio o de la liquidación presupuestaria del mismo se destinarán, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema de Seguridad Social lo permitan, al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 96.3, el excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

3. El importe correspondiente al porcentaje del excedente que resulte de la gestión de las contingencias profesionales al que se refiere el artículo 96.1.d) se ingresará por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

4. Los ingresos obtenidos de la cotización finalista fijada en el artículo 127 bis. 1 se ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Artículo 119. *Determinación del excedente y de la cotización finalista.*

1. El excedente al que se refiere el artículo 118.1 será el correspondiente a las operaciones que financian prestaciones de carácter contributivo y demás gastos para la gestión del sistema de la Seguridad Social y, en concreto, en lo referente a las prestaciones contributivas, conforme a la delimitación establecida en el artículo 109.3.a), con exclusión del resultado obtenido por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y del importe líquido recaudado en concepto de cotización finalista, referida en el artículo 118.4.

2. El excedente por gastos relativos a prestaciones de naturaleza contributiva del sistema de la Seguridad Social en cada ejercicio económico será el constituido por la diferencia entre los ingresos y gastos derivados de los importes reconocidos netos por operaciones no financieras, correspondientes a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, corregida con arreglo a criterios de máxima prudencia, en la forma que reglamentariamente se establezca, respetando los principios y normas de contabilidad establecidos en el Plan General de Contabilidad Pública.

3. La cotización finalista es la establecida en el artículo 127 bis.1.

Artículo 120. *Procedimiento para la dotación del Fondo.*

1. Las dotaciones efectivas del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema lo permitan, serán las acordadas, al menos una vez en cada ejercicio económico, por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Hacienda y Función Pública.

2. El importe que se recaude en concepto de cotización finalista establecida en el artículo 127 bis.1 se integrará automáticamente en las dotaciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

3. Los rendimientos de cualquier naturaleza que generen la cuenta del Fondo de Reserva y los activos financieros en que se hayan materializado las dotaciones del Fondo de Reserva se integrarán automáticamente en las dotaciones del Fondo.

Artículo 121. *Disposición de activos del Fondo.*

1. La disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se destinará con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones de carácter contributivo para reforzar el equilibrio y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

2. La Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá para cada ejercicio económico, desde 2033, el desembolso anual a efectuar por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que consistirá en el porcentaje del PIB que se determine cada año con el límite máximo que se establece seguidamente:

Desembolsos máximos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social por año en puntos porcentuales del Producto Interior Bruto

2033	0,10%
2034	0,12%
2035	0,15%
2036	0,17%
2037	0,19%
2038	0,22%
2039	0,25%
2040	0,28%
2041	0,46%
2042	0,50%
2043	0,54%
2044	0,77%
2045	0,82%
2046	0,87%
2047	0,91%
2048	0,86%
2049	0,84%
2050	0,82%
2051	0,53%
2052	0,51%
2053	0,50%

Artículo 122. *Gestión financiera del Fondo.*

Los valores en que se materialice el Fondo de Reserva serán títulos emitidos por personas jurídicas públicas.

Reglamentariamente se determinarán los valores que han de constituir la cartera del Fondo de Reserva, grados de liquidez de la misma, supuestos de enajenación de los activos financieros que lo integran y demás actos de gestión financiera del Fondo de Reserva.

Artículo 123. *Comité de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

1. Al Comité de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social le corresponde el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo de Reserva.

2. Dicho comité estará presidido por el Secretario de Estado de la Seguridad Social y se compondrá, además, de:

a) Un vicepresidente primero, que será el Secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.

b) Un vicepresidente segundo, que será el Secretario de Estado de Presupuestos y Gastos.

c) El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

d) El Director General del Tesoro.

e) El Interventor General de la Seguridad Social.

f) El Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social, que ejercerá las funciones de secretario de la comisión, sin voz ni voto.

3. Las funciones de este comité serán las de formular propuestas de ordenación, asesoramiento, selección de valores que han de constituir la cartera del fondo, enajenación de activos financieros que lo integren y demás actuaciones que los mercados financieros aconsejen y el control superior de la gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, así como elaborar el informe a presentar a las Cortes Generales sobre la evolución de dicho Fondo.

Artículo 124. *Comisión Asesora de Inversiones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

1. La Comisión Asesora de Inversiones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social tendrá como función asesorar al Comité de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en orden a la selección de los valores que han de constituir la cartera del Fondo, formulación de propuestas de adquisición de activos y de enajenación de los mismos y demás actuaciones financieras del Fondo.

2. Esta comisión estará presidida por el Secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa y estará compuesta, además, por:

a) El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.
b) El Director General del Tesoro.
c) El Director General de Política Económica.
d) El Interventor General de la Seguridad Social.
e) El Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social, que ejercerá las funciones de secretario de la comisión, con voz pero sin voto.

Artículo 125. *Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

1. El conocimiento de la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. Esta Comisión de Seguimiento estará presidida por el Secretario de Estado de la Seguridad Social o persona que el mismo designe y se compondrá, además, de:

a) Tres representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, designados por el Secretario de Estado de la Seguridad Social.
b) Un representante del Ministerio de Economía y Competitividad.
c) Un representante del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
d) Cuatro representantes de las distintas organizaciones sindicales de mayor implantación.
e) Cuatro representantes de las organizaciones empresariales de mayor implantación.
f) El Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social actuará como secretario de la comisión, sin voz ni voto.

3. La Comisión de Seguimiento conocerá semestralmente de la evolución y composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, para lo cual el Comité de Gestión, la Comisión Asesora de Inversiones y la Tesorería General de la Seguridad Social facilitarán información sobre tales extremos con carácter previo a las reuniones que mantenga dicha comisión.

Artículo 126. *Carácter de las operaciones de gestión e imputación presupuestaria.*

Las materializaciones, inversiones, reinversiones, desinversiones y demás operaciones de adquisición, disposición y gestión de los activos financieros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social correspondientes a cada ejercicio tendrán carácter extrapresupuestario y se imputarán definitivamente, al último día hábil del mismo, al presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a la situación patrimonial del Fondo en dicha fecha, a cuyo efecto serán objeto de adecuación los créditos presupuestarios.

Artículo 127. *Informe anual.*

El Gobierno presentará a las Cortes Generales un informe anual sobre la evolución y composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Dicho informe será remitido por el Gobierno a las Cortes Generales a través de su Oficina Presupuestaria que lo pondrá a disposición de los Diputados, Senadores y las Comisiones parlamentarias.

Sección 5.ª Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

Artículo 127 bis. *Mecanismo de Equidad Intergeneracional.*

1. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La cotización será de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. En el caso de que se modifique la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura.

2. La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Sección 6.ª Contratación en la Seguridad Social

Artículo 128. *Contratación.*

El régimen de contratación de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social se ajustará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, y en otras normas de desarrollo y complementarias, con las especialidades siguientes:

a) La facultad de celebrar contratos corresponde a los directores de las distintas entidades gestoras y servicios comunes, pero necesitarán autorización para aquellos cuya cuantía sea superior al límite fijado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La autorización será adoptada, a propuesta de dichas entidades y servicios, por los titulares de los departamentos ministeriales a que se hallen adscritos y, en su caso, por el Consejo de Ministros, según las competencias definidas en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

b) Los directores de las entidades gestoras y servicios comunes no podrán delegar o desconcentrar la facultad de celebrar contratos, sin la autorización previa del titular del ministerio al que se hallen adscritos.

c) Los proyectos de obras que elaboren las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social deberán ser supervisados por la oficina de supervisión de proyectos del

departamento ministerial del que dependan, salvo que ya tuvieran establecidas oficinas propias, en cuyo caso serán estas las supervisoras de los mismos.

d) Los informes jurídicos o técnicos que preceptivamente se exijan en la legislación del Estado se podrán emitir por los órganos competentes en el ámbito de la Seguridad Social o de los ministerios respectivos.

CAPÍTULO VIII

Procedimientos y notificaciones en materia de Seguridad Social

Artículo 129. *Normas de procedimiento, autenticación y firma.*

1. La tramitación de las prestaciones y demás actos en materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, que no tengan carácter recaudatorio o sancionador se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con las especialidades en ella previstas para tales actos en cuanto a impugnación y revisión, así como con las establecidas en este capítulo o en otras disposiciones que resulten de aplicación.

2. En caso de actuación por medio de representante, la representación deberá acreditarse por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna o mediante declaración en comparecencia personal del interesado ante el órgano administrativo competente. A estos efectos, serán válidos los documentos normalizados de representación que apruebe la Administración de la Seguridad Social para determinados procedimientos.

3. En los procedimientos iniciados a solicitud de los interesados, una vez transcurrido el plazo máximo para dictar resolución y notificarla fijado por la norma reguladora del procedimiento de que se trate sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá desestimada la petición por silencio administrativo.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior los procedimientos relativos a la inscripción de empresas y a la afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores iniciados a solicitud de los interesados, así como los de convenios especiales, en los que la falta de resolución expresa en el plazo previsto tendrá como efecto la estimación de la respectiva solicitud por silencio administrativo.

4. La Administración de la Seguridad Social facilitará a los interesados el ejercicio de sus derechos, la presentación de documentos o la realización de cualquier servicio o trámite a través de los medios electrónicos disponibles en la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones o a través de otros medios que garanticen la verificación de la identidad del interesado y la expresión de su voluntad y consentimiento, en los términos y condiciones que se establezcan mediante resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Asimismo, en la tramitación de los procedimientos de protección por desempleo, el Servicio Público Estatal facilitará a los interesados el ejercicio de sus derechos, la presentación de documentos o la realización de cualquier servicio o trámite a través de los medios electrónicos disponibles en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal o a través de otros medios que garanticen la verificación de la identidad del interesado y la expresión de su voluntad y consentimiento, en los términos y condiciones que se establezcan mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

A tal efecto, en dichas resoluciones se establecerán métodos seguros de identificación de la persona física a través del canal telefónico o de voz, la videollamada o videoidentificación o el contraste de datos, u otros que así se establezcan, todos ellos equivalentes a la fiabilidad de la presencia física. Esos métodos garantizarán, además, la gestión de la evidencia de la identificación realizada.

5. En la tramitación de procedimientos de la Administración de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo Estatal se considerará válida, a los efectos del artículo 10.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la firma insertada en los documentos a que se refiere el artículo 11.2 de dicha ley, o en documento adjunto a los mismos, siempre que se acompañe copia del Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente y se

efectúe la correspondiente comprobación favorable a través del Servicio de Verificación de Datos de Identidad y Residencia (SVDIR).

6. Mediante resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones o del titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de protección por desempleo, se podrán establecer sistemas de firma electrónica no criptográfica en sus relaciones con los interesados, respecto a los procedimientos y trámites que se determinen.

Los sistemas de firma electrónica no criptográfica requerirán la previa verificación de la identidad del interesado, a través de los medios a que se refiere el apartado 4.

Las aplicaciones informáticas en las que se utilice un sistema de firma electrónica no criptográfica requerirán de forma expresa el consentimiento y la voluntad de firma del interesado, y deberán garantizar el no repudio, la trazabilidad del caso, la gestión de la evidencia de autenticación y el sellado de la información presentada.

Artículo 130. *Tramitación electrónica de procedimientos en materia de Seguridad Social.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, podrán adoptarse y notificarse resoluciones de forma automatizada en los procedimientos de gestión tanto de la protección por desempleo previstos en el título III como de las restantes prestaciones del sistema de la Seguridad Social previstas en esta ley, excluidas las pensiones no contributivas, así como en los procedimientos de afiliación, cotización y recaudación.

A tal fin, mediante resolución de la persona titular de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la persona titular de la Dirección del Instituto Social de la Marina, según proceda, se establecerá previamente el procedimiento o procedimientos de que se trate y el órgano u órganos competentes, según los casos, para la definición de las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente. Asimismo, se indicará el órgano que debe ser considerado responsable a efectos de impugnación.

Artículo 131. *Aportaciones de datos de Seguridad Social por medios electrónicos.*

A efectos de la gestión recaudatoria de los recursos del sistema de la Seguridad Social, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá determinar los supuestos y condiciones en que las empresas deberán presentar por medios electrónicos los datos relativos a sus actuaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, así como cualesquiera otros exigidos en su normativa.

De igual modo, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá determinar los supuestos y condiciones en que las empresas deberán presentar por medios electrónicos los partes de baja y alta, correspondientes a procesos de incapacidad temporal, de los trabajadores a su servicio.

Artículo 132. *Notificaciones de actos administrativos por medios electrónicos.*

1. Las notificaciones por medios electrónicos de actos administrativos en el ámbito de la Seguridad Social se efectuarán en la sede electrónica de la Seguridad Social, respecto a los sujetos obligados que se determinen por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como respecto a quienes, sin estar obligados, hubiesen optado por dicha clase de notificación.

Los sujetos no obligados a ser notificados por medios electrónicos en la sede electrónica de la Seguridad Social que no hubiesen optado por dicha forma de notificación serán notificados en el domicilio que expresamente hubiesen indicado para cada procedimiento y, en su defecto, en el que figure en los registros de la Administración de la Seguridad Social.

2. Las notificaciones de los actos administrativos que traigan causa o se dicten como consecuencia de los datos que deban comunicarse electrónicamente a través del Sistema RED, realizadas a los autorizados para dicha transmisión, se efectuarán obligatoriamente por medios electrónicos en la sede electrónica de la Seguridad Social, siendo válidas y vinculantes a todos los efectos legales para las empresas y sujetos obligados a los que se

refieran dichos datos, salvo que estos últimos hubiesen manifestado su preferencia porque dicha notificación en sede electrónica se les efectúe directamente a ellos o a un tercero.

3. A los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones realizadas en la sede electrónica de la Seguridad Social se entenderán rechazadas, cuando, existiendo constancia de la puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, transcurran diez días naturales sin que se acceda a su contenido.

4. En los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones que no hayan podido realizarse en la sede electrónica de la Seguridad Social o en el domicilio del interesado, conforme a lo indicado en los apartados anteriores, se practicarán exclusivamente por medio de un anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con la disposición adicional vigésima primera de la citada ley.

Fuera de los supuestos indicados en el párrafo anterior, los anuncios, acuerdos, resoluciones y comunicaciones emitidos por la Administración de la Seguridad Social en ejercicio de sus competencias, y cualesquiera otras informaciones de interés general de dicha administración, se publicarán en el Tablón de Anuncios de la Seguridad Social, situado en su sede electrónica y gestionado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Esta publicación tendrá carácter complementario con relación a aquellos actos en que una norma exija su publicación por otros medios.

Las publicaciones en dicho tablón se efectuarán en los términos que se determinen por orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

CAPÍTULO IX

Inspección e infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social

Artículo 133. *Competencias de la Inspección.*

1. La inspección en materia de Seguridad Social se ejercerá a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollando las funciones y competencias que tiene atribuidas por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la presente ley y normas concordantes.

2. Específicamente corresponderá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) La vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la presente ley y, en especial, de los fraudes y morosidad en el ingreso y recaudación de cuotas de la Seguridad Social.

b) La inspección de la gestión, funcionamiento y cumplimiento de la legislación que les sea de aplicación a las entidades colaboradoras en la gestión.

c) La asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, cuando les sea solicitada.

3. Las competencias transcritas serán ejercidas de acuerdo con las facultades y procedimientos establecidos en las disposiciones aplicables.

4. Lo dispuesto en la presente ley en materia de inspección no será de aplicación a los Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, en tanto no se disponga otra cosa por el Gobierno.

Artículo 134. *Colaboración con la Inspección.*

Las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en orden a la vigilancia que esta tiene atribuida respecto al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores establecidas en la presente ley.

Artículo 135. *Infracciones y sanciones.*

1. En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en la presente ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Las resoluciones relativas a las sanciones que las entidades gestoras de las prestaciones impongan a los trabajadores y beneficiarios de prestaciones, conforme a lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social, previa reclamación ante la entidad gestora competente en la forma prevista en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

TÍTULO II

Régimen General de la Seguridad Social

CAPÍTULO I

Campo de aplicación

Artículo 136. *Extensión.*

1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:

a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).

c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

d) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

e) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.

f) El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.

g) Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar

de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.

h) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.

i) Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.

j) Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.

k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

l) El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.

m) El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.

n) Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.

ñ) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.

o) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 137. *Exclusiones.*

No darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.

b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

CAPÍTULO II

Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación

Sección 1.ª Inscripción de empresas y afiliación de trabajadores

Artículo 138. *Inscripción de empresas.*

1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, y en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio.

Los empresarios deberán comunicar las variaciones que se produzcan de los datos facilitados al solicitar su inscripción, en especial la referente al cambio de la entidad que deba asumir la cobertura de las contingencias indicadas anteriormente, así como su extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad, a efectos de practicar su baja.

2. Las actuaciones en materia de inscripción a que se refiere el apartado anterior se efectuarán ante el correspondiente organismo de la Administración de la Seguridad Social, a nombre de la persona física o jurídica o entidad sin personalidad titular de la empresa. Dicho organismo podrá, también, realizar de oficio tales actuaciones cuando por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley constate el incumplimiento de la obligación de efectuarlas, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.

3. A los efectos de la presente ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica o entidad sin personalidad, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el artículo 136.

Artículo 139. *Afiliación, altas y bajas.*

1. Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.

2. En el caso de que el empresario incumpla las obligaciones que le impone el apartado anterior, el trabajador podrá instar su afiliación, alta o baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Dicho organismo podrá, también, efectuar tales actos de oficio en los supuestos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.

3. El reconocimiento del derecho al alta y a la baja en el Régimen General corresponderá al organismo de la Administración de la Seguridad Social que reglamentariamente se establezca.

4. Salvo disposición legal expresa en contrario, la situación de alta del trabajador en este Régimen General condicionará la aplicación al mismo de las normas del presente título.

Artículo 140. *Procedimiento y plazos.*

1. El cumplimiento de las obligaciones que se establecen en los artículos anteriores se ajustará, en cuanto a la forma, plazos y procedimiento, a lo establecido reglamentariamente.

2. La afiliación y altas sucesivas solicitadas fuera de plazo por el empresario o el trabajador no tendrán efecto retroactivo alguno. Cuando tales actos se practiquen de oficio, su eficacia temporal e imputación de responsabilidades resultantes serán las que se determinan en esta ley y sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Sección 2.ª Cotización

Subsección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 141. *Sujetos obligados.*

1. Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

2. La cotización comprenderá dos aportaciones:

a) De los empresarios, y
b) de los trabajadores.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Artículo 142. *Sujeto responsable.*

1. El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad.

Responderán, asimismo, solidaria, subsidiariamente o mortis causa las personas o entidades sin personalidad a que se refieren los artículos 18 y 168.1 y 2.

La responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 168 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior.

En caso de que el empresario sea una sociedad o entidad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiere adjudicado.

2. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 141.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Artículo 143. *Nulidad de pactos.*

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario.

Igualmente, será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización que se fijan en el artículo 147.

Artículo 144. *Duración de la obligación de cotizar.*

1. La obligación de cotizar nacerá con el inicio de la prestación del trabajo, incluido el período de prueba. La mera solicitud de la afiliación o alta del trabajador al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social surtirá en todo caso idéntico efecto.

2. La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque estos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.

3. Dicha obligación solo se extinguirá con la solicitud en regla de la baja en el Régimen General al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Sin embargo, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si continuase la prestación de trabajo.

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, gestación desde el día primero de la semana trigésima novena y aquella en la que se encuentren las personas donantes de órganos o tejidos para su trasplante; en la de nacimiento y cuidado de menor; en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1.

5. La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.

6. La obligación de cotizar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales existirá aunque la empresa, con infracción de lo dispuesto en esta ley, no tuviera establecida la protección de su personal, o de parte de él, respecto a dichas contingencias. En tal caso, las primas debidas se devengarán a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 145. *Tipo de cotización.*

1. El tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El tipo de cotización se reducirá en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción protectora que se determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente.

Artículo 146. *Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación en la tarifa de primas establecida legalmente. Para el cálculo de dichos tipos de cotización se computará el coste de las prestaciones y las exigencias de los servicios preventivos y rehabilitadores.

2. De igual forma se podrán establecer, para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, tipos adicionales a la cotización de accidentes de trabajo, en relación a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados.

3. La cuantía de los tipos de cotización a que se refieren los apartados anteriores podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La reducción y el aumento previstos en este apartado no podrán exceder del 10 por ciento de los tipos de

cotización, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 por ciento en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones.

4. Los empresarios que ocupen a trabajadores, a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

Lo previsto en este apartado no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad. Tampoco resultará de aplicación a los trabajadores embarcados en barcos de pesca hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Artículo 147. *Base de cotización.*

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y a instrumentos de modalidad de empleo propios establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social se deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.

Artículo 148. *Topes máximo y mínimo de la base de cotización.*

1. El tope máximo de la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen, será el establecido, para cada año, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo. A los efectos de esta ley se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General.

3. La base de cotización tendrá como tope mínimo la cuantía establecida en el artículo 19.2.

4. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social adecuará, en función de los días y horas trabajados, los topes mínimos y las bases mínimas fijados para cada grupo de categorías profesionales, en relación con los supuestos en que, por disposición legal, se establezca expresamente la cotización por días o por horas.

Artículo 149. *Cotización adicional por horas extraordinarias.*

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de

empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La cotización adicional por horas extraordinarias estructurales que superen el tope máximo de ochenta horas establecido en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se efectuará mediante la aplicación del tipo general de cotización establecido para las horas extraordinarias en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 150. *Normalización.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social establecerá la normalización de las bases de cotización que resulten con arreglo a lo establecido en la presente sección.

Subsección 2.ª Cotización en supuestos especiales

Artículo 151. *Cotización adicional en contratos de duración determinada.*

1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; ni a los contratos por sustitución.

Artículo 152. *Cotización al Régimen General a partir de la edad de jubilación.*

1. Las empresas y las personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias, respecto de los trabajadores por cuenta ajena y de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).

2. La exención en la cotización prevista en este artículo comprenderá también las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

3. Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las administraciones públicas o en los organismos públicos regulados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. Los períodos en los que resulte de aplicación la exención prevista en este artículo serán computados como cotizados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones. La base reguladora de la prestación se determinará, en relación con estos períodos, conforme a lo dispuesto en el artículo 161.4.

Artículo 153. *Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo.*

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Artículo 153 bis. *Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.*

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al mes anterior al del inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados.

Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya causado alta en la empresa en el mes anterior al inicio de cada situación, o en el mismo mes del inicio de la situación, para el cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de cotización en la empresa afectada correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio de la situación, o al mes del inicio de situación, respectivamente.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Artículo 153 ter. *Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas.*

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena regulado en el artículo 249 quater compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Sección 3.ª Recaudación

Artículo 154. *Normas generales.*

1. A efectos de lo dispuesto en el capítulo III del título I de esta ley, los empresarios y, en su caso, las personas señaladas en los artículos 18 y 168.1 y 2, serán los obligados a ingresar la totalidad de las cuotas de este Régimen General en el plazo, lugar y forma establecidos en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.

2. Serán imputables a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar los recargos y el interés de demora establecidos en los artículos 30 y 31.

3. El ingreso de las cuotas fuera de plazo reglamentario se efectuará con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron.

CAPÍTULO III

Aspectos comunes de la acción protectora

Artículo 155. *Alcance de la acción protectora.*

1. La acción protectora del Régimen General será la establecida en el artículo 42, con excepción de la protección por cese de actividad y las prestaciones no contributivas.

Las prestaciones y beneficios se facilitarán en las condiciones que se determinan en el presente título y en sus disposiciones reglamentarias.

2. En el supuesto de asimilación a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el artículo 136.2.q), la propia norma en la que se disponga dicha asimilación determinará el alcance de la protección otorgada.

Artículo 156. *Concepto de accidente de trabajo.*

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Artículo 157. *Concepto de enfermedad profesional.*

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Artículo 158. *Concepto de accidente no laboral y de enfermedad común.*

1. Se considerará accidente no laboral el que, conforme a lo establecido en el artículo 156, no tenga el carácter de accidente de trabajo.

2. Se considerará que constituyen enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los apartados 2.e), f) y g) del artículo 156 y en el artículo 157.

Artículo 159. *Concepto de las restantes contingencias.*

El concepto legal de las restantes contingencias será el que resulte de las condiciones exigidas para el reconocimiento del derecho a las prestaciones otorgadas en consideración a cada una de ellas.

Artículo 160. *Riesgos catastróficos.*

En ningún caso serán objeto de protección por el Régimen General los riesgos declarados catastróficos al amparo de su legislación especial.

CAPÍTULO IV

Normas generales en materia de prestaciones

Artículo 161. *Cuantía de las prestaciones.*

1. La cuantía de las prestaciones económicas no determinada en la presente ley será fijada en sus normas de desarrollo.

2. La cuantía de las pensiones y de las demás prestaciones cuyo importe se calcule sobre una base reguladora se determinará en función de la totalidad de las bases por las que se haya cotizado durante los períodos que se señalen para cada una de ellas.

La cotización adicional por horas extraordinarias a que se refiere el artículo 149 no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

En todo caso, la base reguladora de cada prestación no podrá rebasar el tope máximo de la base de cotización previsto en el artículo 148.

3. En los casos de pluriempleo, la base reguladora de las prestaciones se determinará en función de la suma de las bases por las que se haya cotizado en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo a que se refiere el apartado anterior.

4. Por los períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, en los términos previstos en el artículo 152, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización no podrán ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios de Consumo en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

Artículo 162. *Caracteres de las prestaciones.*

1. Las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social tendrán los caracteres establecidos genéricamente en el artículo 44.

2. Las prestaciones que deban satisfacer los empresarios a su cargo, conforme a lo establecido en el artículo 167.2 y en el párrafo segundo del artículo 173.1, o por su colaboración en la gestión y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en régimen de liquidación, tendrán el carácter de créditos privilegiados, gozando, al efecto, del régimen establecido en el artículo 32 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación al recargo de prestaciones a que se refiere el artículo 164.

Artículo 163. *Incompatibilidad de pensiones.*

1. Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.

En caso de que se cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda.

No obstante, el interesado podrá solicitar que se revoque dicho acuerdo y optar por percibir la pensión suspendida. Esta opción producirá efectos económicos a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

2. El régimen de incompatibilidad establecido en el apartado anterior será también aplicable a la indemnización a tanto alzado prevista en el artículo 196.2 como prestación sustitutiva de pensión de incapacidad permanente en el grado de total.

Artículo 164. *Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Artículo 165. *Condiciones del derecho a las prestaciones.*

1. Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

2. En las prestaciones cuyo reconocimiento o cuantía esté subordinado, además, al cumplimiento de determinados períodos de cotización, solamente serán computables a tales efectos las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas en esta ley o en sus disposiciones reglamentarias.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán

computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 166. *Situaciones asimiladas a la de alta.*

1. A los efectos indicados en el artículo 165.1, la situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta.

2. También tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

3. Los casos de excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

5. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa la determinación de los recursos financieros precisos, podrá extender la presunción de alta a que se refiere el apartado anterior a alguna o algunas de las restantes contingencias reguladas en el presente título.

6. Lo establecido en los dos apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen General, conforme a lo dispuesto en el artículo 139, y de la responsabilidad empresarial que resulte procedente de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

7. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

Artículo 167. *Responsabilidad en orden a las prestaciones.*

1. Cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido las condiciones a que se refiere el artículo 165, la responsabilidad correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las entidades gestoras, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes.

2. El incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las

prestaciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades gestoras, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, los servicios comunes procederán, de acuerdo con sus respectivas competencias, al pago de las prestaciones a los beneficiarios en aquellos casos, incluidos en dicho apartado, en los que así se determine reglamentariamente, con la consiguiente subrogación en los derechos y acciones de tales beneficiarios. El indicado pago procederá aun cuando se trate de empresas desaparecidas o de aquellas que por su especial naturaleza no puedan ser objeto de procedimiento de apremio. Igualmente, las mencionadas entidades, mutuas y servicios asumirán el pago de las prestaciones, en la medida en que se atenúe el alcance de la responsabilidad de los empresarios respecto a dicho pago.

El anticipo de las prestaciones, en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del indicador público de renta de efectos múltiples vigente en el momento del hecho causante o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado por las entidades gestoras, mutuas o servicios. En todo caso, el cálculo del importe de las prestaciones o del capital coste para el pago de las mismas por las mutuas o empresas declaradas responsables de aquellas incluirá el interés de capitalización y el recargo por falta de aseguramiento establecido pero con exclusión del recargo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el artículo 164.

Los derechos y acciones que, por subrogación en los derechos y acciones de los beneficiarios, correspondan a aquellas entidades, mutuas o servicios frente al empresario declarado responsable de prestaciones por resolución administrativa o judicial o frente a las entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía, únicamente podrán ejercitarse contra el responsable subsidiario tras la previa declaración administrativa o judicial de insolvencia, provisional o definitiva, de dicho empresario.

Cuando, en virtud de lo dispuesto en este apartado, las entidades gestoras, las mutuas y, en su caso, los servicios comunes se subrogasen en los derechos y acciones de los beneficiarios, aquellos podrán utilizar frente al empresario responsable la misma vía administrativa o judicial que se hubiera seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de subrogación.

4. Corresponderá a la entidad gestora competente la declaración, en vía administrativa, de la responsabilidad en orden a las prestaciones cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la entidad que, en su caso, deba anticipar aquella o constituir el correspondiente capital coste.

Artículo 168. *Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, a tenor de lo previsto en el artículo anterior, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de esta responderá de las obligaciones del empresario si el mismo fuese declarado insolvente.

No habrá lugar a esta responsabilidad subsidiaria cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar el titular de un hogar respecto a su vivienda.

2. En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes.

3. Cuando la prestación haya tenido como origen supuestos de hecho que impliquen responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario, la prestación será

hecha efectiva, cumplidas las demás condiciones, por la entidad gestora, servicio común o mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, sin perjuicio de aquellas responsabilidades. En estos casos, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminal o civilmente.

Con independencia de las acciones que ejerciten los trabajadores o sus causahabientes, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o comunidad autónoma correspondiente y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, tendrán derecho a reclamar al tercero responsable o, en su caso, al subrogado legal o contractualmente en sus obligaciones, el coste de las prestaciones sanitarias que hubiesen satisfecho. Igual derecho asistirá, en su caso, al empresario que colabore en la gestión de la asistencia sanitaria, conforme a lo previsto en la presente ley.

Para ejercitar el derecho al resarcimiento a que se refiere el párrafo anterior, la entidad gestora que en el mismo se señala y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios, tendrán plena facultad para personarse directamente en el procedimiento penal o civil seguido para hacer efectiva la indemnización, así como para promoverlo directamente, considerándose como terceros perjudicados al efecto del artículo 113 del Código Penal.

CAPÍTULO V

Incapacidad temporal

Artículo 169. *Concepto.*

1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Esta situación comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas

médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.

Artículo 170. *Competencias sobre los procesos de incapacidad temporal.*

1. Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de su inspección médica, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del artículo anterior.

Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de su inspección médica, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

2. Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.

La falta de alta médica, una vez agotado dicho plazo, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.

La colaboración obligatoria en el pago de la prestación se mantendrá hasta que se notifique al interesado el alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos, o hasta el último día del mes en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social haya expedido el alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o hasta que se cumpla el periodo máximo de quinientos cuarenta y cinco días, finalizando en todo caso en esta fecha.

Las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social a las que hace referencia el artículo 102.1.a) mantendrán el pago a su cargo de la prestación hasta la fecha en que se notifique al interesado el alta médica o la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida, en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal a que se refiere el artículo 174.5.

3. Frente al alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social una vez agotado el plazo de duración de los trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta discrepara del criterio de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.

Si la inspección médica del servicio público de salud se pronunciara confirmando la decisión de la Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.

Si, en el aludido plazo máximo de siete días naturales, la inspección médica del servicio público de salud hubiera manifestado su discrepancia con el alta emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, esta última se pronunciará

expresamente en los siete días naturales siguientes, notificando al interesado la reconsideración del alta médica o su confirmación, que será también comunicada a la inspección médica del servicio público de salud. Si reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que la fundamenten, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.

Durante la prórroga de la situación de incapacidad temporal se mantendrá la colaboración obligatoria en el pago de la prestación, así como la colaboración voluntaria, en su caso.

4. En el desarrollo reglamentario de este artículo, se regulará la forma de efectuar las comunicaciones precisas para el ejercicio de las competencias previstas en el mismo, así como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten.

5. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal.

6. Los procesos de impugnación de las altas médicas emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se regirán por lo establecido en los artículos 71 y 140 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 171. *Prestación económica.*

La prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para su trasplante, prevista en el párrafo cuarto del artículo 169, apartado 1, letra a), la prestación consistirá en un subsidio equivalente al cien por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Artículo 172. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización.

En la situación especial prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) se exigirá que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

Artículo 173. *Nacimiento y duración del derecho al subsidio.*

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

En las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria y por donación de órganos o tejidos para su trasplante previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), el subsidio se abonará a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el mismo día de baja.

En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Artículo 174. *Extinción del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.

A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.

Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología. En estos casos se reanudará el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.

2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante los períodos previstos en este apartado, de noventa días y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.

3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse un nuevo derecho a la prestación de

incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.

Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente.

No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Artículo 175. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.

b) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.

2. También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

3. La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la

suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.

Artículo 176. *Periodos de observación y obligaciones especiales en caso de enfermedad profesional.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1.b), se considerará como período de observación el tiempo necesario para el estudio médico de la enfermedad profesional cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las obligaciones establecidas, o que puedan establecerse en lo sucesivo, a cargo de este Régimen General o de los empresarios, cuando por causa de enfermedad profesional se acuerde respecto de un trabajador el traslado de puesto de trabajo, su baja en la empresa u otras medidas análogas.

CAPÍTULO VI

Nacimiento y cuidado de menor

Sección 1.ª Supuesto general

Artículo 177. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

> Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad de este artículo, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-25523

Artículo 178. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período

mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda

Artículo 179. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

2. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

Artículo 180. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.*

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección 2.ª Supuesto especial

Artículo 181. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos

establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

b) Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiendo por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

c) Parto múltiple, entendiendo que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

CAPÍTULO VII

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 183. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Artículo 184. *Beneficiarios.*

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

CAPÍTULO VIII

Riesgo durante el embarazo

Artículo 186. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Artículo 187. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

CAPÍTULO IX

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 188. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 189. *Prestación económica.*

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

CAPÍTULO X

Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 190. *Situación protegida.*

1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

2. La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

3. Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

4. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

Artículo 191. *Beneficiarios.*

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo anterior, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o

acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

3. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el apartado 3 del artículo anterior, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

4. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 192. *Prestación económica.*

1. La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción, o cuando esta cumpla los 23 años. Asimismo, en el supuesto del artículo 190.3, párrafo tercero, la prestación se extinguirá si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad requerido o, en todo caso, cuando cumpla los 26 años.

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

CAPÍTULO XI

Incapacidad permanente contributiva

Artículo 193. *Concepto.*

1. La incapacidad permanente contributiva es la situación de la persona trabajadora que, después de haber estado sometida al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral de la persona incapacitada, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

El requisito de haber estado sometido previamente al tratamiento prescrito podrá no ser exigible en aquellos supuestos en los que, atendiendo a las características de la patología de la persona trabajadora, el estadio de la enfermedad, su previsible evolución, y la gravedad de las reducciones anatómicas y funcionales, estas queden suficientemente objetivadas y sean previsiblemente definitivas.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

2. La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal, bien por encontrarse en una situación asimilada a la de alta, de conformidad con lo previsto en el artículo 166, que no la comprenda, bien en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena, en los que se dé la misma circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, bien en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta, a tenor de lo previsto en el artículo 195.4. Tampoco será

necesario que la incapacidad permanente derive de una situación de incapacidad temporal en los supuestos señalados en el segundo párrafo del apartado anterior.

Artículo 194. *Grados de incapacidad permanente.*

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados:

a) Incapacidad permanente parcial.
b) Incapacidad permanente total.
c) Incapacidad permanente absoluta.
d) Gran incapacidad.

2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca.

A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

3. La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 195. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a las prestaciones por incapacidad permanente las personas incluidas en el Régimen General que sean declaradas en tal situación y que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, hubieran cubierto el período mínimo de cotización que se determina en los apartados 2 y 3 de este artículo, salvo que aquella sea debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad profesional, en cuyo caso no será exigido ningún período previo de cotización.

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad prevista en el artículo 205.1.a) y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

2. En el caso de incapacidad permanente parcial, el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días, que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente.

El Gobierno, mediante real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá modificar el período de cotización que para la indicada prestación se exige en este apartado.

3. En el caso de pensiones por incapacidad permanente, el período mínimo de cotización exigible será:

a) Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.

b) Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los veinte años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de incapacidad permanente desde una situación de alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar, el período de los diez

años, dentro de los cuales deba estar comprendido, al menos, una quinta parte del período de cotización exigible, se computará, hacia atrás, desde la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido, respectivamente, en el artículo 197, apartados 1, 2 y 4.

4. No obstante lo establecido en el apartado 1, las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad derivadas de contingencias comunes podrán causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta.

En tales supuestos, el período mínimo de cotización exigible será, en todo caso, de quince años, distribuidos en la forma prevista en el último inciso del apartado 3.b).

5. Para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social, en los casos a que se refiere el apartado anterior, será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.

Artículo 196. *Prestaciones económicas.*

1. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente parcial, consistirá en una cantidad a tanto alzado.

2. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente total consistirá en una pensión vitalicia, que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años.

Los declarados afectos de incapacidad permanente total percibirán la pensión prevista en el párrafo anterior incrementada en el porcentaje que reglamentariamente se determine, cuando por su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de sesenta años con cónyuge no a cargo.

3. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia.

4. Si el trabajador fuese calificado como gran inválido, tendrá derecho a una pensión vitalicia según lo establecido en los apartados anteriores, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

5. En los casos en que el trabajador, con sesenta y siete o más años acceda a la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación. Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se considerará como base reguladora el resultado de aplicar únicamente lo establecido en la norma a) del apartado 1 del artículo 197.

6. Las prestaciones a que se refiere el presente artículo se harán efectivas en la cuantía y condiciones que se determinen en las normas de desarrollo de esta ley.

Artículo 197. *Base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes.*

1. La base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se determinará de conformidad con las siguientes normas:

a) Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante.

El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de las mismas:

1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2.ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{96} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{112}$$

Siendo:

B_r = Base reguladora.

B_i = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

I_i = Índice General de Precios al Consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo i = 1,2,...,96.

b) Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el artículo 210.1, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse quince años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.

2. En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el apartado anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.

3. Respecto a las pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad derivadas de accidente no laboral a que se refiere artículo 195.4, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en el apartado 1.a) del presente artículo.

4. Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

Artículo 198. *Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.*

1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el artículo 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1.

Artículo 199. *Norma especial sobre incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional.*

Las disposiciones de desarrollo de la presente ley adaptarán, en cuanto a enfermedades profesionales, las normas de este capítulo a las peculiaridades y características especiales de dicha contingencia.

Artículo 200. *Calificación y revisión.*

1. Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos que reglamentariamente se establezcan y en todas las fases del procedimiento, declarar la situación de incapacidad permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas a que se refiere este capítulo.

2. Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante profesional, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima establecida en el artículo 205.1.a), para acceder al derecho a la pensión de jubilación. Este plazo será vinculante para todos los sujetos que puedan promover la revisión.

No obstante lo anterior, si el pensionista de incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social

podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión, con independencia de que haya o no transcurrido el plazo señalado en la resolución.

Las revisiones fundadas en error de diagnóstico podrán llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto el interesado no haya cumplido la edad a que se refiere el primer párrafo de este apartado.

3. Las disposiciones que desarrollen la presente ley regularán el procedimiento de revisión y la modificación y transformación de las prestaciones económicas que se hubiesen reconocido al trabajador, así como los derechos y obligaciones que a consecuencia de dichos cambios correspondan a las entidades gestoras o colaboradoras y servicios comunes que tengan a su cargo tales prestaciones.

Cuando, como consecuencia de revisiones por mejoría del estado incapacitante profesional proceda reintegrar, parcialmente o en su totalidad, la parte no consumida de los capitales coste constituidos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por las empresas que hubieran sido declaradas responsables de su ingreso, este último no tendrá la consideración de ingreso indebido, a los efectos previstos en el artículo 26, apartados 1, 2, 3 y 5 de esta ley, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

4. Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y siete años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna, respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

CAPÍTULO XII

Lesiones permanentes no incapacitantes

Artículo 201. *Indemnizaciones por baremo.*

Las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente conforme a lo establecido en el capítulo anterior, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de esta ley, serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinen, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

Artículo 202. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios de las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior los trabajadores integrados en este Régimen General que reúnan la condición general exigida en el artículo 165.1 y hayan sido dados de alta médica.

Artículo 203. *Incompatibilidad con las prestaciones por incapacidad permanente.*

Las indemnizaciones a tanto alzado que procedan por las lesiones, mutilaciones y deformidades que se regulan en este capítulo serán incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la incapacidad permanente, salvo en el caso de que dichas lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar tal incapacidad permanente y el grado de la misma.

CAPÍTULO XIII

Jubilación en su modalidad contributiva

Artículo 204. *Concepto.*

La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en

las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.

Artículo 205. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación regulada en este capítulo, las personas incluidas en el Régimen General que, además de la general exigida en el artículo 165.1, reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido en el artículo 209.1.

2. También tendrán derecho a la pensión de jubilación, quienes se encuentren en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y reúnan las condiciones que se establecen en el apartado 1.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 1, la pensión de jubilación podrá causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización contemplados en el citado apartado 1.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.

Artículo 206. *Jubilación anticipada por razón de la actividad.*

1. La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a la que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

A tales efectos, reglamentariamente se determinará el procedimiento general para establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, que incluirá, entre otras, la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una determinada edad.

El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

2. En los términos que se establezcan reglamentariamente, el inicio del procedimiento deberá instarse conjuntamente por organizaciones empresariales y sindicales más representativas, si el colectivo afectado está constituido por trabajadores por cuenta ajena; y por asociaciones representativas de trabajadores autónomos y organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuando se trate de trabajadores por cuenta propia. Cuando el procedimiento afecte al personal de las administraciones públicas la

iniciativa corresponderá conjuntamente a las organizaciones sindicales más representativas y a la administración de la que dependa el colectivo.

3. La solicitud se presentará por medios telemáticos y deberá ir acompañada de la identificación de la actividad laboral a nivel nacional a través de la categoría CNAE, subgrupo CNAE secundario, subgrupo y grupo de la clasificación nacional de actividades económicas, así como de la identificación de la ocupación o del grupo profesional, según el caso, especificando, en ambos supuestos, las funciones concretas que se desarrollan y que determinan que la actividad laboral que se realiza es de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que acusa elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Reglamentariamente se establecerán indicadores que acrediten la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de tales coeficientes a partir de, entre otros, la incidencia, persistencia y duración de los procesos de baja laboral, así como las incapacidades permanentes o fallecimientos que se puedan causar. Su valoración corresponderá a una comisión integrada por los ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Trabajo y Economía Social, y Hacienda y Función Pública, junto a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal que estará encargada de evaluar y, en su caso, instar la aprobación de los correspondientes reales decretos de reconocimiento de coeficientes reductores.

4. Con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los coeficientes reductores que se establezcan llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador.

5. Los coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación establecidos en su normativa específica serán objeto de revisión cada diez años, con sujeción al procedimiento que se determine reglamentariamente. Los efectos de la revisión de los coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación no afectarán a la situación de los trabajadores que, con anterioridad a la misma, hubiesen desarrollado su actividad y por los períodos de ejercicio de aquélla.

6. La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el artículo 210.2, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Artículo 206 bis. *Jubilación anticipada en caso de discapacidad.*

1. La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida.

2. La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el artículo 210.2, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Artículo 207. *Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.*

1. El acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador exigirá los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis.

b) Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:

1.ª El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.ª El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.ª La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.

4.ª La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5.ª La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.ª La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7.ª La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1.ª, 2.ª y 6.ª, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	**Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses**
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
48	30,00	28,00	26,00	24,00

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

Artículo 208. *Jubilación anticipada por voluntad del interesado.*

1. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación fijada en el artículo 205.1.a), de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	**Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses**
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

3. Cuando en el momento de acogerse a esta modalidad de jubilación el trabajador esté percibiendo el subsidio por desempleo del artículo 274, y lo haya hecho durante al menos tres meses, serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la jubilación

anticipada por causas no imputables al trabajador, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos del apartado 1 de este precepto.

Artículo 209. *Base reguladora de la pensión de jubilación.*

1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante obtenidos de la siguiente forma:

a) Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, según lo dispuesto en el apartado a), aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo y el resto de las mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora la obligación de cotizar hubiera existido solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual establecida para el Régimen General. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

c) Las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

d) Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

e) De las 348 bases calculadas conforme a las letras anteriores se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.

La siguiente fórmula es la expresión matemática de las reglas precedentes:

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{348} \frac{B_i I_{25}}{I_i}}{378}$$

Siendo:

BR = Base reguladora.

B_i=Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante (tomará valores entre 25 y 348).

I_{25} = Índice general de precios al consumo del mes 25 anterior al mes previo al del hecho causante.

Las 24 bases de cotización B_i descartadas tomarán valor 0 en la fórmula.

Siendo i = 1, 2,…348.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.23 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967, entra en vigor el 1 de enero de 2026, según establece su disposición final 10.

Redacción anterior:

"1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El cómputo de las referidas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de la presente letra:

1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2.ª Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Siendo:

B_r = Base reguladora.

B_i= Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

I_i = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo i = 1,2,...,300

b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía."

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 161.2, para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación no se podrán computar los incrementos de las bases de cotización producidos en los dos últimos años, que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector.

3. Se exceptúan de la norma general establecida en el apartado anterior los incrementos salariales que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional.

Quedarán asimismo exceptuados, en los términos contenidos en el párrafo anterior, aquellos incrementos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo establecido con carácter general y regulado en las citadas disposiciones legales o convenios colectivos.

No obstante, la referida norma general será de aplicación cuando los incrementos salariales a que se refiere este apartado se produzcan exclusivamente por decisión unilateral de la empresa en virtud de sus facultades organizativas.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en ningún caso se computarán aquellos incrementos salariales que excedan del límite establecido en el apartado 2 y que hayan sido pactados exclusiva o fundamentalmente en función del cumplimiento de una determinada edad próxima a la jubilación.

5. A efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en las situaciones de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Artículo 210. *Cuantía de la pensión.*

1. La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes:

a) Por los primeros quince años cotizados, el 50 por ciento.

b) A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19 por ciento, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

2. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a), siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), se reconocerá al interesado un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado.

a) Un porcentaje adicional de un 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, siempre que acredite el resto de los requisitos legales exigidos.

A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del porcentaje se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos un 2 por ciento adicional.

El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en los párrafos anteriores se sumará al que con carácter general corresponda al interesado de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

b) Una cantidad a tanto alzado, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que cumplió la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), siendo la fórmula de cálculo la siguiente:

1.º Por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, el complemento económico se corresponderá con el resultado de multiplicar la cuantía resultante de la fórmula siguiente por el número de años cotizados.

Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10 %:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

2.º A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del complemento se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la formula anterior por 0,5.

c) Una combinación de las opciones anteriores en los términos que se determinen reglamentariamente.

La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento de la solicitud en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el complemento contemplado en la letra a).

La percepción de este complemento en todas las modalidades es compatible con el acceso a la jubilación activa regulada en el artículo 214. En todo caso, mientras se mantenga este tipo de jubilación no se generará incremento alguno del complemento.

El complemento económico establecido en este apartado no se aplicará en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible al que se refiere el párrafo segundo del artículo 213.1, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta.

3. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por voluntad del interesado prevista en el artículo 208 hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

No obstante, en el supuesto de que el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los meses de cotización acreditados fuese superior al límite de la cuantía inicial de las pensiones, establecido en el artículo 57, los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre el indicado límite.

4. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. Este sistema de cálculo se extenderá a los supuestos contemplados en el apartado 3 del artículo 208.

5. El coeficiente del 0,50 por ciento a que se refiere el apartado anterior y lo previsto en el apartado 3 no será de aplicación en los casos de jubilaciones anticipadas conforme a las previsiones de los artículos 206 y 206 bis, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o con las personas con discapacidad.

Artículo 211. *Factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación.*

(Derogado)

Artículo 212. *Imprescriptibilidad.*

El derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible, sin perjuicio de que, en los supuestos de jubilación en situación de alta, los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Artículo 213. *Incompatibilidades.*

1. El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

No obstante, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

La percepción de la pensión indicada quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

La incompatibilidad a que se refiere este apartado no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c).

3. También será incompatible el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

4. El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 214. *Pensión de jubilación activa.*

1. Siempre que en la fecha de cumplimiento de la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), y entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación haya transcurrido al menos un año, la percepción de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia del pensionista. A efectos del cómputo de la edad, no serán admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones.

Si el periodo mínimo de cotización se reuniera en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el periodo mínimo de un año se computará entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación.

2. La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje del importe resultante en el reconocimiento inicial en los términos establecidos en el artículo 210 de esta Ley o la que esté percibiendo, incluido el complemento de maternidad o el de la brecha de género cuando se perciba, y excluido, en todo caso, el complemento por mínimos cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista; este porcentaje del importe de la pensión de jubilación se calculará en función del número de años que se haya demorado el acceso a dicha pensión de acuerdo con la siguiente escala:

a) Si se demora un año el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.a), el porcentaje será del 45 por ciento de la pensión.

b) Si se demora dos años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje a percibir será del 55 por ciento de la pensión.

c) Si se demora tres años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 65 por ciento de la pensión.

d) Si se demora cuatro años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 80 por ciento de la pensión.

e) Si se demora cinco años o más el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 100 por ciento de la pensión.

El porcentaje que resulte de la escala anterior se incrementará 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 por ciento de la pensión. En el supuesto de trabajadores fijos discontinuos, para acreditar este periodo, se aplicará la regla general prevista en el artículo 247.2, párrafo primero, de esta ley.

Este incremento comenzará a percibirse el día primero del mes de siguiente a aquel en que se haya cumplido dicho periodo de 12 meses.

A efectos de la aplicación de los porcentajes establecidos en este apartado se tomarán años completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de estos.

3. En el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 por ciento, cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido entre uno y tres años, a partir del cuarto año será de aplicación lo previsto en el apartado anterior. En ambos supuestos, se aplicará el incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa en los términos previstos en el apartado 2.

Si no se acreditan las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se aplicará la escala prevista en el apartado 2.

4. La cotización efectuada durante la situación de jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión que se tenga reconocida, ni tampoco incrementará el complemento económico de demora que hubiera correspondido.

5. La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, al importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se le aplicará el porcentaje que corresponda conforme a lo dispuesto en este artículo.

6. El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.

7. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

8. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

9. La regulación contenida en este artículo se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

Las previsiones de este artículo no serán aplicables en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

Artículo 215. *Jubilación parcial.*

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), y acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización de 33 años indicado en el párrafo anterior se reducirá al de veinticinco años.

A los exclusivos efectos de determinar el periodo de cotización, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

También, a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.

d) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

e) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

3. En aquellos casos en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá, la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes,

meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

4. La percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada.

5. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

6. Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en este artículo los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena en los términos del artículo 14, que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cumplan los requisitos establecidos en este artículo, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo en los mismos términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para el contrato de relevo por lo que afecta a la duración de la jornada y al vinculo como socio.

CAPÍTULO XIV

Muerte y supervivencia

Artículo 216. *Prestaciones.*

1. En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, cuando concurran los requisitos exigibles se reconocerán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

a) Un auxilio por defunción.
b) Una pensión vitalicia de viudedad.
c) Una prestación temporal de viudedad.
d) Una pensión de orfandad.
e) Una pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

2. En caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional se reconocerá, además, una indemnización a tanto alzado.

3. Asimismo, en caso de muerte, tendrán derecho a una prestación de orfandad las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, con las excepciones establecidas en los artículos siguientes, y que no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, en los términos establecidos reglamentariamente.

Artículo 217. *Sujetos causantes.*

1. Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas en el artículo anterior:

a) Las personas incluidas en el Régimen General que cumplan la condición general exigida en el artículo 165.1

b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.

c) Los titulares de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente.

2. Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.

Si no se da el supuesto previsto en el párrafo anterior, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional. En caso de accidente de trabajo dicha prueba solo se admitirá si el fallecimiento hubiera ocurrido dentro de los cinco

años siguientes a la fecha del accidente. En caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

3. Los trabajadores que hubieran desaparecido con ocasión de un accidente, sea o no de trabajo, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los noventa días naturales siguientes al del accidente, podrán causar las prestaciones por muerte y supervivencia, excepción hecha del auxilio por defunción. Los efectos económicos de las prestaciones se retrotraerán a la fecha del accidente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 218. *Auxilio por defunción.*

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: por el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.

Artículo 219. *Pensión de viudedad del cónyuge superviviente.*

1. Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, el cónyuge superviviente de alguna de las personas a que se refiere el artículo 217.1, siempre que si el sujeto causante se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha de su fallecimiento hubiera completado un período de cotización de quinientos días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión. En los supuestos en que esta se cause desde una situación de alta o de asimilada a la de alta sin obligación de cotizar, el período de cotización de quinientos días deberá estar comprendido dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En cualquier caso, si la causa de la muerte fuera un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

También tendrá derecho a la pensión de viudedad el cónyuge superviviente aunque el causante, a la fecha de fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, siempre que el mismo hubiera completado un período mínimo de cotización de quince años.

2. En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos en el artículo 221.2, que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

Artículo 220. *Pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial.*

1. En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de

género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2. Si, habiendo mediado divorcio, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

3. En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente. Dicha pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, sin perjuicio de los límites que puedan resultar por la aplicación de lo previsto en el apartado anterior en el supuesto de concurrencia de varios beneficiarios.

Artículo 221. *Pensión de viudedad de parejas de hecho.*

1. También tendrán derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, quienes cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 219, se encuentren unidos al causante en el momento de su fallecimiento como pareja de hecho.

2. A efectos de lo establecido en este artículo, se reconocerá como pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona ni constituida pareja de hecho, y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, salvo que existan hijos en común, en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho de conformidad con lo previsto en el párrafo siguiente.

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

3. Cuando la pareja de hecho constituida en los términos del apartado anterior se extinga por voluntad de uno o ambos convivientes, el posterior fallecimiento de uno de ellos solo dará derecho a pensión de viudedad con carácter vitalicio al superviviente cuando, además de concurrir los requisitos exigidos en cada caso en el artículo 219, no haya constituido una nueva pareja de hecho en los términos indicados en el apartado 2 ni contraído matrimonio.

Asimismo, se requerirá que la persona supérstite sea acreedora de una pensión compensatoria y que ésta se extinga con motivo de la muerte del causante. La pensión compensatoria deberá estar determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador entre los miembros de la pareja otorgado en documento público, siempre que para fijar el importe de la pensión se haya tenido en cuenta la concurrencia en el perceptor de las mismas circunstancias relacionadas en el artículo 97 del Código Civil.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio

Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

Artículo 222. *Prestación temporal de viudedad.*

Cuando el cónyuge o la pareja de hecho superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar, respectivamente, que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año en los términos del artículo 219.2, o por la inexistencia de hijos comunes, o que su inscripción como pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o su constitución mediante documento público se han producido con una antelación mínima de dos años respecto de la fecha del fallecimiento del causante, pero concurran el resto de requisitos enumerados en el artículo 219, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

Artículo 223. *Compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad.*

1. La pensión de viudedad será compatible con cualesquiera rentas de trabajo.

La pensión de viudedad, causada en las condiciones establecidas en el segundo párrafo del artículo 219.1, incluido el supuesto de parejas de hecho, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.

2. El derecho a pensión de viudedad se extinguirá, en todo caso, cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente.

3. Lo previsto en el presente artículo resulta de aplicación a la prestación temporal de viudedad.

Artículo 224. *Pensión de orfandad y prestación de orfandad.*

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

2. El derecho a la pensión de orfandad y al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta y, en su caso, a la prestación de orfandad, se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se

integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Asimismo, cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión o prestación de orfandad hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad con el incremento que correspondiese o, en su caso, la prestación de orfandad, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen el mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior. En otro caso, se suspenderá el derecho a su percibo.

En los supuestos anteriores, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de la suspensión.

El derecho a la pensión o a la prestación se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente. La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión o prestación recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.

En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión o de la prestación de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión o prestación de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible con la pensión o prestación de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

A los efectos previstos en este artículo, se presumirá la orfandad absoluta cuando se hubiera producido abandono de la responsabilidad familiar del progenitor supérstite y se hubiera otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares, así como en otros supuestos determinados reglamentariamente.

3. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

4. La pensión de orfandad y la prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios según determinación reglamentaria.

Artículo 225. *Compatibilidad de la pensión y prestación de orfandad.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo anterior, la pensión o prestación de orfandad será compatible con cualquier renta del trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquel perciba.

Será de aplicación a las pensiones de orfandad lo previsto, respecto de las pensiones de viudedad, en el segundo párrafo del artículo 223.1, salvo que el fallecimiento se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, en cuyo caso será compatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

2. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de dieciocho años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que

pudiera causar, después de los dieciocho años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

3. Reglamentariamente se determinarán los efectos de la concurrencia en los mismos beneficiarios de pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre.

Artículo 226. *Prestaciones en favor de familiares.*

1. En las normas de desarrollo de esta ley se determinarán aquellos otros familiares o asimilados que, reuniendo las condiciones que para cada uno de ellos se establezcan y previa prueba de su dependencia económica del causante, tendrán derecho a pensión o subsidio por muerte de este, en la cuantía que respectivamente se fije.

Será de aplicación a las prestaciones en favor de familiares lo establecido en el párrafo segundo del artículo 219.1.

2. En todo caso, se reconocerá derecho a pensión a los hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, en quienes se den, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las siguientes circunstancias:

a) Haber convivido con el causante y a su cargo.
b) Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteros, divorciados o viudos.
c) Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante.
d) Carecer de medios propios de vida.

3. La duración de los subsidios temporales por muerte y supervivencia será objeto de determinación en las normas de desarrollo de esta ley.

4. A efectos de estas prestaciones, quienes se encuentren en situación legal de separación tendrán, respecto de sus ascendientes o descendientes, los mismos derechos que los que les corresponderían de estar disuelto su matrimonio.

5. Será de aplicación a las pensiones en favor de familiares lo previsto para las pensiones de viudedad en el segundo párrafo del artículo 223.1.

Artículo 227. *Indemnización especial a tanto alzado.*

1. En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221 y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en las normas de desarrollo de esta ley.

En los supuestos de separación, divorcio o nulidad será de aplicación, en su caso, lo previsto en el artículo 220.

2. Cuando no existieran otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia, el padre o la madre que vivieran a expensas del trabajador fallecido, siempre que no tengan, con motivo de la muerte de este, derecho a las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, percibirán la indemnización que se establece en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 228. *Base reguladora de las prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes.*

Para el cálculo de la base reguladora en los supuestos de prestaciones derivadas de contingencias comunes se computará la totalidad de las bases por las que se haya efectuado la cotización durante el periodo establecido reglamentariamente anterior al mes previo al del hecho causante.

La prestación de orfandad se calculará aplicando el porcentaje correspondiente a la base mínima de cotización de entre todas las existentes vigente en el momento del hecho causante.

Artículo 229. *Límite de las cuantías de las pensiones.*

1. La suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, conforme a lo previsto en el

artículo 161.2, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo, conforme a lo previsto en el artículo 58.

2. A los efectos de la limitación establecida en este artículo, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones a favor de otros familiares. Asimismo, y por lo que respecta a estas últimas prestaciones, se establece el siguiente orden de preferencia:

1.º Nietos y hermanos del causante, menores de dieciocho años o mayores incapacitados.

2.º Padre y madre del causante.

3.º Abuelos y abuelas del causante.

4.º Hijos y hermanos del titular de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente mayores de cuarenta y cinco años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

3. Sin perjuicio de lo previsto con carácter general en este artículo, el límite establecido podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad cuando el porcentaje a aplicar a la correspondiente base reguladora para el cálculo de esta última sea superior al 52 por ciento, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 por ciento de la base reguladora que corresponda.

Artículo 230. *Imprescriptibilidad.*

El derecho al reconocimiento de las prestaciones por muerte y supervivencia, con excepción del auxilio por defunción, será imprescriptible, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Artículo 231. *Impedimento para ser beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle, quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación.

2. La entidad gestora podrá revisar, por sí misma y en cualquier momento, la resolución por la cual hubiera reconocido el derecho a una prestación de muerte y supervivencia a quien fuera condenado por sentencia firme en el supuesto indicado, viniendo el mismo obligado a devolver las cantidades que, en su caso, hubiera percibido por tal concepto.

La facultad de revisión de oficio a que se refiere el párrafo anterior no estará sujeta a plazo, si bien la obligación de reintegro del importe de las prestaciones percibidas prescribirá en el plazo previsto en el artículo 55.3. En todo caso, la prescripción de esta obligación se interrumpirá cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio, así como por la tramitación del proceso penal y de los diferentes recursos.

En el acuerdo de inicio del procedimiento de revisión del reconocimiento de la prestación a que se refiere este artículo se acordará, si no se hubiera producido antes, la suspensión cautelar de su percibo hasta la resolución firme que ponga fin a dicho procedimiento.

Artículo 232. *Suspensión cautelar del abono de las prestaciones de muerte y supervivencia, en determinados supuestos.*

1. La entidad gestora suspenderá cautelarmente el abono de las prestaciones de muerte y supervivencia que, en su caso, hubiera reconocido, cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, si la víctima fuera el sujeto causante de la

prestación, con efectos del día primero del mes siguiente a aquel en que le sea comunicada tal circunstancia.

Cuando la entidad gestora tenga conocimiento, antes o durante el trámite del procedimiento para el reconocimiento de la prestación de muerte y supervivencia, de que ha recaído contra el solicitante resolución judicial de la que deriven indicios racionales de criminalidad por la comisión del indicado delito, procederá a su reconocimiento si concurrieran todos los restantes requisitos para ello, con suspensión cautelar de su abono desde la fecha en que hubiera debido tener efectos económicos.

En los casos indicados en los dos párrafos precedentes, la suspensión cautelar se mantendrá hasta que recaiga sentencia firme u otra resolución firme que ponga fin al procedimiento penal, o determine la no culpabilidad del beneficiario.

Si el beneficiario de la prestación fuera finalmente condenado por sentencia firme por la comisión del indicado delito, procederá la revisión del reconocimiento y, en su caso, el reintegro de las prestaciones percibidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 231. Cuando recaiga sentencia absolutoria o resolución judicial firme que declare la no culpabilidad del beneficiario, se rehabilitará el pago de la prestación suspendida con los efectos que hubieran procedido de no haberse acordado la suspensión, una vez descontadas, en su caso, las cantidades satisfechas en concepto de obligación de alimentos conforme a lo dispuesto en el apartado 3.

2. No obstante, si recayera sentencia absolutoria en primera instancia y esta fuera recurrida, la suspensión cautelar se alzará hasta la resolución del recurso por sentencia firme. En este caso, si la sentencia firme recaída en dicho recurso fuese también absolutoria, se abonarán al beneficiario las prestaciones dejadas de percibir desde que se acordó la suspensión cautelar hasta que se alzó esta, con descuento de las cantidades que, en su caso, se hubieran satisfecho a terceros en concepto de obligación de alimentos conforme a lo dispuesto en el apartado 3. Por el contrario, si la sentencia firme recaída en el recurso resultara condenatoria, procederá la revisión del reconocimiento de la prestación así como la devolución de las prestaciones percibidas por el condenado, conforme a lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluidas las correspondientes al período en que estuvo alzada la suspensión.

3. Durante la suspensión del pago de una pensión de viudedad, acordada conforme a lo previsto en este artículo, se podrán hacer efectivas con cargo a la misma, hasta el límite del importe que le hubiera correspondido por tal concepto al beneficiario de dicha pensión, las obligaciones de alimentos a favor de los titulares de pensión de orfandad o en favor de familiares causada por la víctima del delito, siempre que dichos titulares hubieran de ser beneficiarios de los incrementos a que se refiere el artículo 233 si finalmente recayera sentencia firme condenatoria de aquel. La cantidad a percibir en concepto de alimentos por cada uno de los pensionistas de orfandad o en favor de familiares no podrá superar el importe que, en cada momento, le hubiera correspondido por dicho incremento.

Artículo 233. *Incremento de las pensiones de orfandad y en favor de familiares, en determinados supuestos.*

1. Cuando, a tenor de lo establecido en el artículo 231, el condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas no pudiese adquirir la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, o la hubiese perdido, los hijos del mismo que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima del delito tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.

Los titulares de la pensión en favor de familiares podrán, en esos mismos supuestos, ser beneficiarios del incremento previsto reglamentariamente, siempre y cuando no haya otras personas con derecho a pensión de muerte y supervivencia causada por la víctima.

2. Los efectos económicos del citado incremento se retrotraerán a la fecha de efectos del reconocimiento inicial de la pensión de orfandad o en favor de familiares, cuando no se hubiera reconocido previamente la pensión de viudedad a quien resulte condenado por sentencia firme. En otro caso, dichos efectos económicos se iniciarán a partir de la fecha en que hubiera cesado el pago de la pensión de viudedad, como consecuencia de la revisión de

su reconocimiento por la entidad gestora conforme a lo previsto en el artículo 231 o, en su caso, a partir de la fecha de la suspensión cautelar contemplada en el artículo 232.

En todo caso, el abono del incremento de la pensión de orfandad o en favor de familiares por los períodos en que el condenado hubiera percibido la pensión de viudedad solo podrá llevarse a cabo una vez que este haga efectivo su reintegro, sin que la entidad gestora, de no producirse el reintegro, sea responsable subsidiaria ni solidaria del abono al pensionista de orfandad o en favor de familiares del incremento señalado, ni venga obligada a su anticipo.

De las cantidades que correspondan en concepto de incremento de la pensión de orfandad o en favor de familiares se descontará, en su caso, el importe que por alimentos hubiera percibido su beneficiario a cargo de la pensión de viudedad suspendida, conforme a lo dispuesto en el artículo 232.

3. Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

El incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 234. *Abono de las pensiones de orfandad, en determinados supuestos.*

En el supuesto de que los hijos de quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, en los términos señalados en el artículo 231, siendo menores de edad o mayores de edad con medidas de apoyo a su capacidad jurídica para percibir la pensión, fueran beneficiarios de pensión de orfandad causada por la víctima, dicha pensión no se abonará a la persona condenada.

En todo caso, la entidad gestora pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal la existencia de la pensión de orfandad, así como toda resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el progenitor es responsable de un delito doloso de homicidio para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 158 del Código Civil, proceda, en su caso, a instar la adopción de las medidas oportunas en relación con la persona física o institución tutelar del menor o, en su caso, curatelar de la persona mayor de edad a las que debe abonarse la pensión de orfandad. Adoptadas dichas medidas con motivo de dicha situación procesal, la entidad gestora, cuando así proceda, comunicará también al Ministerio Fiscal la resolución por la que se ponga fin al proceso y la firmeza o no de la resolución judicial en que se acuerde.

CAPÍTULO XV

Protección a la familia

Artículo 235. *Periodos de cotización asimilados por parto.*

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

Artículo 236. *Beneficios por cuidado de hijos o menores.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

2. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurran con los contemplados en el artículo 237.1.

Artículo 237. *Prestación familiar en su modalidad contributiva.*

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento se referirá igualmente a los tres primeros años en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones comunes del Régimen General

Sección 1.ª Mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General

Artículo 238. *Mejoras de la acción protectora.*

1. Las mejoras voluntarias de la acción protectora de este Régimen General podrán efectuarse a través de:

a) Mejora directa de las prestaciones.
b) Establecimiento de tipos de cotización adicionales.

2. La concesión de mejoras voluntarias por las empresas deberá ajustarse a lo establecido en esta sección y en las normas dictadas para su aplicación y desarrollo.

Artículo 239. *Mejora directa de las prestaciones.*

Las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones de este Régimen General, costeándolas a su exclusivo cargo. Excepcionalmente, y previa aprobación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá establecerse una aportación económica a cargo de los trabajadores, siempre que se les faculte para acogerse o no, individual y voluntariamente, a las mejoras concedidas por los empresarios con tal condición.

No obstante el carácter voluntario para los empresarios de la implantación de las mejoras a que este artículo se refiere, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento.

Artículo 240. *Modos de gestión de la mejora directa.*

1. Las empresas, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, podrán realizar la mejora de prestaciones a que se refiere el artículo anterior por sí mismas o a través de la Administración de la Seguridad Social, fundaciones laborales, montepíos y mutualidades de previsión social o entidades aseguradoras de cualquier clase.

2. Las fundaciones laborales legalmente constituidas para el cumplimiento de los fines que les sean propios gozarán del trato fiscal y de las demás exenciones concedidas, en los términos que las normas aplicables establezcan.

Artículo 241. *Mejora por establecimiento de tipos de cotización adicionales.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a instancia de los interesados, podrá aprobar cotizaciones adicionales efectuadas mediante el aumento del tipo de cotización al que se refiere el artículo 145, con destino a la revalorización de las pensiones u otras prestaciones periódicas ya causadas y financiadas con cargo al mismo o para mejorar las futuras.

Sección 2.ª Disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo en el Régimen General

Artículo 242. *Incumplimientos en materia de accidentes de trabajo.*

El incumplimiento por parte de las empresas de las órdenes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las resoluciones de la autoridad laboral en materia de paralización de trabajos que no cumplan las normas de seguridad y salud se equiparará, respecto de los accidentes de trabajo que en tal caso pudieran producirse, a la falta de formalización de la protección por dicha contingencia de los trabajadores afectados, con independencia de cualquier otra responsabilidad o sanción a que hubiera lugar.

Artículo 243. *Normas específicas para enfermedades profesionales.*

1. Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a

la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

3. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

Artículo 244. *Responsabilidades por falta de reconocimientos médicos.*

1. Las entidades gestoras y las colaboradoras con la Seguridad Social están obligadas, antes de tomar a su cargo la protección por accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal empleado en empresas con riesgo específico de esta última contingencia, a conocer el certificado del reconocimiento médico previo a que se refiere el artículo anterior, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida. De igual forma deberán conocer las entidades mencionadas los resultados de los reconocimientos médicos periódicos.

2. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una mutua colaboradora con la Seguridad Social, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia en una entidad gestora.

3. El incumplimiento por las mutuas de lo dispuesto en el apartado 1 les hará incurrir en las siguientes responsabilidades:

a) Obligación de ingresar en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 97, el importe de las primas percibidas, con un recargo que podrá llegar al 100 por ciento de dicho importe.

b) Obligación de ingresar, con el destino antes fijado, una cantidad igual a la que equivalgan las responsabilidades a cargo de la empresa, en los supuestos a que se refiere el apartado anterior de este artículo, incluyéndose entre tales responsabilidades las que procedan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 164.

c) Anulación, en caso de reincidencia, de la autorización para colaborar en la gestión.

d) Cualesquiera otras responsabilidades que procedan de acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

CAPÍTULO XVII

Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General

Sección 1.ª Trabajadores contratados a tiempo parcial

Artículo 245. *Protección social.*

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por lo establecido en este capítulo y en los artículos 269.2 y 270.1 con relación a la protección por desempleo.

2. Las reglas contenidas en esta sección se aplicarán a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General, incluidos los

trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos pertenecientes al Sistema Especial para Empleados de Hogar, sin perjuicio de las particularidades en función de cada modalidad de contrato.

Artículo 246. *Cotización.*

1. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

2. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.

3. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Artículo 247. *Cómputo de los periodos de cotización.*

1. Para los trabajadores a tiempo parcial, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

2. En relación con los trabajadores fijos-discontinuos, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, se computará todo el período durante el cual hayan permanecido en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo. Dicho periodo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computables como cotizados anualmente por el trabajador pueda superar el número de días naturales de cada año.

Para causar derecho a las prestaciones de incapacidad temporal y por nacimiento y cuidado de menor, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo.

Artículo 248. *Cuantía de las prestaciones económicas.*

1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.

b) La base reguladora diaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor será el resultado de dividir entre trescientos sesenta y cinco la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa en los doce meses naturales inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Si las bases de cotización acreditadas en la empresa con anterioridad al mes previo al del hecho causante se refieren a un período inferior a doce meses, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases cotizadas acreditadas entre el número de días naturales a que esas cotizaciones correspondan.

En los supuestos en que la persona haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante o en el mismo mes de éste, para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta las reglas establecidas, respectivamente, en los párrafos primero y segundo del artículo 179.2.

No obstante, la prestación por nacimiento y cuidado de menor podrá reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.3.

c) La base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que la persona beneficiaria se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

2. Cuando proceda la integración de períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar, ésta se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

3. Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

4. A los trabajadores que, conforme a lo previsto en el artículo 210.2, prolonguen su actividad con un contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo se les reconocerá el complemento económico de la pensión de jubilación previsto en dicho artículo.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, para alcanzar cada año completo cotizado se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2.

Sección 2.ª Trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Artículo 249. *Acción protectora y cotización.*

1. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.

Respecto a la protección por desempleo, resultará de aplicación lo establecido en el título III con las especialidades previstas en el artículo 290.

2. Los contratos suscritos conforme a lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo estarán exentos de la cotización por formación profesional.

Sección 3.ª

Artículo 249 bis. *Cómputo de los periodos de cotización en contratos de corta duración.*

1. A los exclusivos efectos de acreditar los periodos mínimos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días, regulados en el artículo 151 de esta ley, cada día de trabajo se considerará como 1,4 días de cotización, sin que en ningún caso pueda computarse mensualmente un número de días mayor que el que corresponda al mes respectivo.

2. Esta previsión no será de aplicación en los supuestos de contratos a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

Sección 4.ª Artistas en espectáculos públicos

Artículo 249 ter. *Inactividad de artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.*

1. Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Dicha inclusión no procederá cuando previamente se hubiera producido la baja de oficio prevista en el apartado 3.b) de este artículo y el solicitante no se encontrara al corriente en el pago de las cuotas debidas.

2. La inclusión en el Régimen General a que se refiere el apartado anterior será incompatible con la inclusión del trabajador en cualquier otro Régimen del sistema de la Seguridad Social, con independencia de la actividad de que se trate.

3. Durante los períodos de inactividad, podrá producirse la baja en el Régimen General como artista:

a) A solicitud del trabajador, en cuyo caso los efectos de la baja tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de aquella ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

Los efectos de la baja, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre, en esa fecha, en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la percepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

Producida la baja en el Régimen General de la Seguridad Social en cualquiera de los supuestos a que se refiere este apartado, los artistas en espectáculos públicos podrán volver a solicitar la inclusión y consiguiente alta en el mismo, durante sus periodos de inactividad, en los términos y condiciones señalados en el apartado 1.

4. La cotización durante los periodos de inactividad se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

b) La cotización tendrá carácter mensual.

c) La base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.

d) El tipo de cotización aplicable será el 11,50 por ciento.

5. Una vez efectuada la liquidación definitiva anual correspondiente a los artistas por contingencias comunes y desempleo, prevista en el artículo 32.5 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reintegrar el importe de las cuotas correspondientes a los días cotizados en situación de inactividad que se hubieran superpuesto, en su caso, con otros períodos cotizados por aquellos.

Si el artista con derecho al reintegro fuera deudor de la Seguridad Social por cuotas o por otros recursos del sistema, el crédito por el reintegro será aplicado al pago de las deudas pendientes con aquélla en la forma que legalmente proceda.

Los artistas en situación de inactividad incluidos en el Régimen General conforme a lo dispuesto en este artículo, no podrán realizar la opción contemplada en el artículo 32.5.c)

párrafo segundo, del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

6. Durante los períodos de inactividad a que se refiere esta disposición, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

También quedará protegida, durante los periodos de inactividad, la situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, que no pueda continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artista en espectáculos públicos a consecuencia de su estado, debiendo acreditarse dicha situación por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En estos supuestos se reconocerá a la trabajadora un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base de cotización establecida en el apartado anterior.

El pago de dicha prestación será asumido mediante la modalidad de pago directo por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 249 quater. *Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.*

1. El percibo del 100 por ciento del importe de la pensión de jubilación contributiva será compatible con la actividad artística en los términos del presente artículo:

a) Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística

A estos efectos, se entiende por actividad artística, la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

b) Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en el capítulo I del título II del libro primero de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

2. El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.

3. El beneficiario de la situación de compatibilidad tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

4. No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

De igual forma, se excluye del ámbito de este artículo cualquier modalidad de jubilación anticipada en tanto su titular no cumpla la edad ordinaria de jubilación que le corresponda de acuerdo con el artículo 205.1.a).

5. Como alternativa al régimen de compatibilidad previsto en este artículo, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social en que concurran las circunstancias previstas en los apartados anteriores podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente, cuando reúna los requisitos para ello.

De igual forma, el pensionista de jubilación en quien concurran las circunstancias previstas en este artículo también podrá optar por la suspensión del percibo de su pensión. En tal caso, el alta y la cotización a la Seguridad Social se realizará conforme a las normas que rijan en el régimen de Seguridad Social que corresponda en función de su actividad.

6. La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad prevista en el presente artículo se extinguirá en la fecha en la que se cause baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XVIII

Sistemas Especiales para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

Sección 1.ª Sistema especial para empleados de hogar

Artículo 250. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán comprendidos en este Sistema Especial para Empleados de Hogar los trabajadores sujetos a la relación laboral especial a que se refiere el artículo 2.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quedarán excluidos de este sistema especial los trabajadores que presten servicios domésticos no contratados directamente por los titulares del hogar familiar, sino a través de empresas, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2. El régimen jurídico de este Sistema Especial será el establecido en este título II y en sus normas de aplicación y desarrollo, con las particularidades que en ellas se establezcan.

Artículo 251. *Acción protectora.*

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

a) El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

b) El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

c) Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167.

d) **(Suprimida).**

Sección 2.ª Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

Artículo 252. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios quienes realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así

como los empresarios a los que presten sus servicios en los términos que reglamentariamente se establezcan.

No obstante, no tendrán la consideración de labores agrarias las operaciones de manipulado, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, a que se refiere el artículo 136.2.g), aunque para el mismo empresario presten servicios otros trabajadores dedicados a la obtención directa, almacenamiento y transporte a los lugares de acondicionamiento y acopio del propio producto y todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto de su venta en el último párrafo del artículo 2.1 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias.

2. El régimen jurídico de este Sistema Especial será el establecido en este título II y en sus normas de aplicación y desarrollo, con las particularidades que en ellas se establezcan.

Artículo 253. *Reglas de inclusión.*

1. La inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General, que se producirá como consecuencia y de forma simultánea al alta en dicho régimen, determinará la obligación de cotizar, tanto durante los períodos de actividad por la realización de labores agrarias como durante los períodos de inactividad en dichas labores, con la consiguiente alta en el Régimen General y con arreglo a lo dispuesto en los apartados siguientes.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el sistema especial en dicho mes.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, no existirán períodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de cinco jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

2. Para quedar incluido en este sistema especial durante los períodos de inactividad serán requisitos necesarios que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de trescientos sesenta y cinco días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.

Una vez cumplidos los requisitos señalados en el párrafo anterior, la inclusión en el sistema especial y la cotización durante los períodos de inactividad en las labores agrarias tendrán efectos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud de inclusión.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, se computarán todas las jornadas reales efectuadas por el trabajador en el período indicado, incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios.

A efectos del cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2, se asimilarán a jornadas reales los días en que los trabajadores se encuentren en las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, procedentes de un período de actividad en este sistema especial; los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este sistema especial, así como los días en que aquellos se encuentren en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.

4. La exclusión del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el Régimen General, podrá producirse:

a) A solicitud del trabajador, en cuyo caso los efectos de la exclusión tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de aquella ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

1.º Cuando el trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de trescientos sesenta y cinco días, computados desde el siguiente a aquel en que finalice el período anterior.

Los efectos de la exclusión, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la notificación de la resolución por la que se acuerde aquella.

2.º Por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

Los efectos de la exclusión, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre, en esa fecha, en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la percepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

La exclusión a que se refiere este apartado no impedirá que, en caso de nuevos períodos de actividad en las labores agrarias, los trabajadores queden incluidos en el sistema especial durante los días en que presten sus servicios, con las consiguientes altas y bajas en el Régimen General y la cotización que corresponda por tales períodos.

5. De haberse procedido a la exclusión de este sistema especial durante los períodos de inactividad por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior, procederá la reincorporación en él cuando los trabajadores por cuenta ajena agrarios cumplan los siguientes requisitos:

a) Haber realizado un mínimo de treinta jornadas reales dentro del período continuado de trescientos sesenta y cinco días anteriores a la fecha de efectos del reinicio de la cotización por períodos de inactividad.

Este requisito no será exigible cuando el trabajador solicite su reincorporación en el sistema especial tras haber quedado excluido del mismo voluntariamente, con ocasión del desempeño de otra actividad que hubiera determinado su alta en cualquier régimen de la Seguridad Social o de encontrarse en una situación asimilada a la de alta que hubiera resultado computable para acceder a cualquiera de las prestaciones comprendidas en la acción protectora a que se refiere el artículo 256. Para ello, deberá presentarse la solicitud correspondiente dentro de los tres meses siguientes a la fecha de efectos de la baja en la citada actividad o de la extinción de la situación asimilada antes señalada.

b) Estar al corriente en el ingreso de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad.

Los efectos de la reincorporación en el sistema especial, a efectos de la cotización durante los períodos de inactividad, tendrán lugar:

1.º Cuando la exclusión se hubiera producido voluntariamente, desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación por parte del trabajador.

En el supuesto de que el trabajador provenga de una situación de alta por otra actividad o de una situación asimilada a la de alta y solicite su reincorporación dentro de los tres meses antes señalados, podrá optar porque sus efectos tengan lugar bien desde la fecha de efectos de la baja por esa otra actividad o de la extinción de dicha situación asimilada o bien desde el día primero del mes siguiente al de presentación de la solicitud.

2.º Cuando la exclusión se hubiera producido de oficio por incumplimiento del requisito relativo a la realización del mínimo de jornadas reales exigido, desde el día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicho requisito.

3.º Cuando la exclusión se hubiera producido de oficio por falta de ingreso de la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación salvo que el trabajador opte porque los efectos tengan lugar desde el día primero del mes de ingreso de las cuotas debidas.

Artículo 254. *Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.*

La afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores agrarios por cuenta ajena se tramitarán en los términos, plazos y condiciones establecidos en los artículos 139 y 140 y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, de contratarse a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comiencen su prestación de servicios, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las doce horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarlas con anterioridad al inicio de dicha jornada. No obstante, si la jornada de trabajo finalizase antes de las doce horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.

Artículo 255. *Cotización.*

1. La cotización correspondiente a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y a los empresarios a los que presten sus servicios se ajustará a lo dispuesto para el Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. Durante los períodos de actividad en las labores agrarias se aplicarán las siguientes reglas:

a) El empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar en los términos del artículo 142, debiendo comunicar, asimismo, las jornadas reales realizadas por sus trabajadores en el plazo que reglamentariamente se determine.

b) La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción, se aplicará la modalidad de bases mensuales de cotización.

La modalidad de cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

c) Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo dispuesto en el artículo 147.

Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, lo indicado en el párrafo anterior se entenderá referido a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima diaria de cotización que se establezca en cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

d) Los tipos de cotización aplicables, respecto a las contingencias comunes, serán los establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada ejercicio, y respecto a las contingencias profesionales, los establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación, en la tarifa de primas establecidas legalmente.

e) La cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional se efectuará con arreglo a la base de cotización por contingencias profesionales.

Los tipos de cotización aplicables para la cotización por estos conceptos serán los siguientes:

1.º Para la contingencia de desempleo, los fijados en cada ejercicio por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,10 por ciento, a cargo exclusivo del empresario.

3.º Para la cotización por formación profesional, el 0,18 por ciento, siendo el 0,15 por ciento a cargo del empresario y el 0,03 por ciento a cargo del trabajador.

3. Durante los períodos de inactividad en las labores agrarias se aplicarán las siguientes reglas:

a) El propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

b) La cotización tendrá carácter mensual y se calculará mediante la fórmula que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada ejercicio.

c) La base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.

d) El tipo de cotización aplicable será el 11,50 por ciento.

4. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, se aplicarán las siguientes reglas:

a) El empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo.

Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones correspondientes a las situaciones indicadas.

b) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización durante las referidas situaciones se efectuará con arreglo a las normas generales del Régimen General.

c) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido en la letra b) en cuanto a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas.

Respecto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los periodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por maternidad y paternidad, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

5. En este sistema especial no resultará de aplicación el incremento de la aportación empresarial a la cuota por contingencias comunes que para los contratos de trabajo temporales cuya duración efectiva sea inferior a siete días se prevé en el artículo 151.

Artículo 256. *Acción protectora.*

1. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan en los apartados siguientes.

2. Para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas será necesario que los trabajadores se hallen al corriente en el pago de las cotizaciones correspondientes a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.

3. Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del sistema especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

4. Para el acceso a las modalidades de jubilación anticipada previstas en los artículos 207 y 208 y a efectos de acreditar el requisito del período mínimo de cotización efectiva establecido para ellas en tal artículo, será necesario que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en este sistema especial. A estos efectos, se computarán también los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este sistema especial.

5. Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos doce meses anteriores a la baja médica.

6. La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores incluidos en el sistema especial será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado de la misma, a excepción de los supuestos en que aquellos estén percibiendo la prestación contributiva por desempleo y pasen a la situación de incapacidad temporal, a que se refiere el artículo 283.2.

7. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los trabajadores agrarios

por cuenta ajena respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).

8. Respecto a la protección por desempleo, resultará de aplicación lo establecido en el título III con las particularidades previstas en la sección 1.ª del capítulo V de dicho título.

CAPÍTULO XIX

Gestión

Artículo 257. *Gestión y colaboración en la gestión.*

La gestión del Régimen General de la Seguridad Social, así como la colaboración en la gestión por parte de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y empresas, se regirá por lo dispuesto en los capítulos V y VI del título I.

Artículo 258. *Conciertos para la prestación de servicios administrativos y sanitarios.*

Para el mejor desempeño de sus funciones, los organismos de la Administración de la Seguridad Social, de acuerdo con sus respectivas competencias, podrán concertar con entidades públicas o privadas la mera prestación de servicios administrativos, sanitarios o de recuperación profesional.

Los conciertos que al efecto se establezcan serán aprobados por los departamentos ministeriales competentes y la compensación económica que en los mismos se estipule no podrá consistir en la entrega de un porcentaje de las cuotas de este Régimen General ni entrañar, en forma alguna, sustitución en la función gestora encomendada a aquellos organismos.

CAPÍTULO XX

Régimen financiero

Artículo 259. *Sistema financiero.*

El sistema financiero del Régimen General de la Seguridad Social será el previsto en el artículo 110, con las particularidades que, en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 260. *Normas específicas en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

1. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y, en su caso, las empresas responsables constituirán en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el límite de su respectiva responsabilidad, el valor actual del capital coste de las pensiones que, con arreglo a esta ley, se causen por incapacidad permanente o muerte debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará las tablas de mortalidad y la tasa de interés aplicables para la determinación de los valores aludidos.

2. En relación con la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere el presente artículo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer la obligación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de reasegurar en la Tesorería General de la Seguridad Social el porcentaje de los riesgos asumidos que se determine, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 10 por ciento ni superior al 30 por ciento. A tales efectos, se incluirán en la protección por reaseguro obligatorio exclusivamente las prestaciones de carácter periódico derivadas de los riesgos de incapacidad permanente y muerte y supervivencia que asuman respecto de sus trabajadores protegidos, correspondiendo a dicho Servicio Común, como compensación, el porcentaje de las cuotas satisfechas por las empresas asociadas por tales contingencias que se determine por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dicho reaseguro no se extenderá a prestaciones que fueren anticipadas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social,

sin perjuicio de sus derechos tanto a repetir frente al empresario responsable de tales prestaciones como, en caso de declaración de insolvencia del empresario, a ser reintegradas en su totalidad por las entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía.

En relación con el exceso de pérdidas, no reaseguradas de conformidad con el párrafo anterior, las mutuas constituirán los oportunos depósitos o concertarán, facultativamente, reaseguros complementarios de los anteriores en las condiciones que se establezcan.

El Ministerio Empleo y Seguridad Social podrá disponer la sustitución de las obligaciones que se establecen en el presente apartado por la aplicación de otro sistema de compensación de resultados de la gestión de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, las empresas responsables de las prestaciones deberán ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social los capitales en la cuantía necesaria para constituir una renta cierta temporal durante veinticinco años, del 30 por ciento del salario de los trabajadores que mueran como consecuencia mediata o inmediata de accidente de trabajo o enfermedad profesional sin dejar ningún familiar con derecho a pensión.

CAPÍTULO XXI

Aplicación de las normas generales del sistema

Artículo 261. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto expresamente en el presente título se estará a lo dispuesto en el título I, así como en las disposiciones que se dicten para su aplicación y desarrollo.

TÍTULO III

Protección por desempleo

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 262. *Objeto de la protección.*

1. El presente título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 267.

2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, decididas por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 263. *Niveles de protección.*

1. La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio.

2. El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la suspensión del contrato o reducción de la jornada.

3. El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274.

Artículo 264. *Personas protegidas.*

1. Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:

a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente.

c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título.

d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.

e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena.

f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

2. Las personas a que se refieren las letras e) y f) del apartado anterior están obligadas a cotizar por la contingencia de desempleo, así como las corporaciones locales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, las administraciones públicas y las organizaciones sindicales en los que dichas personas ejerzan sus cargos, a quienes serán de aplicación las obligaciones y derechos establecidos para los trabajadores y los empresarios respectivamente.

En los supuestos a los que se refiere el presente apartado, el tipo de cotización por desempleo será el establecido en cada momento con carácter general para la contratación de duración determinada a tiempo completo o parcial.

3. El Gobierno podrá ampliar la cobertura de la contingencia de desempleo a otros colectivos.

Artículo 265. *Acción protectora.*

1. La protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:

a) En el nivel contributivo:

1.º Prestación por desempleo total o parcial.

2.º Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 273.2.

b) En el nivel asistencial:

1.º Subsidio por desempleo.

2.º Abono, en su caso, de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, en los supuestos que se establecen en el artículo 280.

3.º Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

2. La acción protectora comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación.

3. Los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países con los que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas de la Unión Europea o en los convenios correspondientes.

CAPÍTULO II

Nivel contributivo

Artículo 266. *Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.*

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 264 deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el artículo 269.1, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo.

c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

Artículo 267. *Situación legal de desempleo.*

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador

En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

8.º Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley.

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.

e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º.

b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del acuerdo de actividad.

c) Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:

a) Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1.a) 1.º, 1.b) 1.º y 1.c) de este artículo, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1.º Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

2.º Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

c) La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.

Artículo 268. *Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones.*

1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 266 deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se

solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como persona demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 271.

2. Quienes acrediten cumplir los requisitos establecidos en el artículo 266, pero presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el apartado 1, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

3. En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo.

El citado período deberá constar en el certificado de empresa a estos efectos.

4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización o, en su caso, la de la resolución judicial.

b) Cuando se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquella no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 284 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, las cantidades percibidas por este en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la entidad gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará lo establecido en el artículo 295.1, respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.

c) En los supuestos a que se refieren los artículos 281.2 y 286.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, si el trabajador no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibirlas a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra a) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

6. En los supuestos a los que se refiere el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

En los supuestos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Artículo 269. *Duración de la prestación por desempleo.*

1. La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

El Gobierno podrá modificar esta escala previo informe al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial durante los períodos a que hace referencia el apartado anterior, para determinar los períodos de cotización se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 165.5 de esta ley.

3. Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular uno o varios trabajos de duración acumulada igual o superior a doce meses, sin reanudar entre ellos la prestación por desempleo, podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

4. El período que corresponde a las vacaciones, al que se refiere el artículo 268.3, se computará como período de cotización a los efectos previstos en el apartado 1 de este artículo y en el artículo 277.2, y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166.1.

5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 262.3, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Artículo 270. *Cuantía de la prestación por desempleo.*

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia fijada en el artículo 19. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los períodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, a que se refiere el apartado 1, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

4. Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días del periodo a que se refiere el artículo 269.1, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el apartado anterior se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

5. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

6. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Artículo 271. *Suspensión del derecho.*

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en los siguientes casos:

a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Si finalizado el período a que se refiere el párrafo anterior, el beneficiario de prestaciones no se encontrará inscrito como demandante de empleo o mantuviera suspendido el acuerdo

de actividad, la reanudación de la prestación requerirá la previa acreditación de dicha inscripción y de la reactivación del acuerdo de actividad por parte del beneficiario, ante la entidad gestora, mediante cualquier medio válido en derecho.

b) Durante la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos previstos en el artículo 284.

c) Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho si el titular solicita su continuidad acreditando que la suma de las rentas de su unidad familiar, dividida entre el número de miembros que la componen no exceda del salario mínimo interprofesional. A estos efectos, la unidad familiar se constituirá en los términos del artículo 275.

d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, de duración inferior a doce meses, salvo en los supuestos y durante el periodo máximo previstos en el artículo 282.2 y 3 o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o a veinticuatro meses, en el caso de actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

e) En los supuestos a que se refiere el artículo 297 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el artículo 268.5.

f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a treinta días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 299.

h) Cuando los beneficiarios de las prestaciones por desempleo incumplan la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos por la entidad gestora, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones.

i) Durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo competente, salvo que se encuentren trabajando por cuenta ajena a jornada completa y compatibilizando la prestación o el subsidio como complemento de apoyo al empleo conforme a lo establecido en el artículo 282.3.

j) Durante los periodos en los que, de acuerdo con la comunicación del Servicio Público de Empleo competente, se incumpla o suspenda el acuerdo de actividad.

k) En caso de incumplimiento de lo previsto en el artículo 299.1.k), la suspensión tendrá lugar cuando la entidad gestora detecte que las personas beneficiarias de prestaciones hubieran incumplido durante un ejercicio fiscal la obligación de presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en las condiciones y plazos previstos en la normativa tributaria aplicable.

l) Cuando los trabajadores fijos-discontinuos que sean llamados a reiniciar su actividad no se reincorporen a su puesto de trabajo, salvo causa justificada.

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el

apartado 1.a), en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la sanción impuesta.

3. La prestación por desempleo se reanudará:

a) De oficio por la entidad gestora, en los supuestos recogidos en el apartado 1.a) siempre que el período de derecho no se encuentre agotado.

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en las letras b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y el reconocimiento de la reanudación requerirá la inscripción como demandante de empleo y la reactivación del acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo acuerdo.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el artículo 268.2.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el artículo 268.3.

c) A partir de la fecha en que queda acreditado que cumple los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, en los supuestos del apartado 1.h) y k).

d) A partir de la fecha de la inscripción como demandante de empleo, o reactivación del acuerdo de actividad, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en esta u otra norma, en los supuestos previstos en el apartado 1. i) y j).

e) Previa solicitud del interesado acreditando una nueva situación legal de desempleo, en el supuesto previsto en la letra l) del apartado 1. El derecho a la reanudación nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo siempre que se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes. En caso contrario, se producirán los efectos previstos en el artículo 268.2.

El reconocimiento de la reanudación requerirá la inscripción como demandante de empleo y la reactivación del acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo acuerdo.

Artículo 272. *Extinción del derecho.*

El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio del derecho de opción establecido en el artículo 269.3 o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o a veinticuatro meses, en el caso de actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria exigida en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 266.d).

e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1.

g) Renuncia voluntaria al derecho.

h) Transcurso del plazo de seis años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

Artículo 273. *Cotización durante la situación de desempleo.*

1. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, incluidos los supuestos a que hace referencia el artículo 270.3, la aportación que corresponda al trabajador.

2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

3. Cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

CAPÍTULO III

Nivel asistencial

Artículo 274. *Beneficiarios del subsidio por desempleo.*

1. Serán beneficiarios del subsidio los desempleados que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado 2, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber agotado la prestación por desempleo. En caso de ser menor de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares se exigirá, además, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a trescientos sesenta días.

b) Encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos noventa días.

En el caso de que en los seis meses anteriores a la solicitud se acrediten varias situaciones legales de desempleo, a efectos de determinación del período de ocupación cotizada para el reconocimiento de este subsidio, se estará a lo establecido en el artículo 269.2.

Podrán acceder a estos subsidios quienes mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial, siempre que la suma de las jornadas trabajadas en dichos contratos sea inferior a una jornada completa y cumplan el resto de los requisitos.

2. Además, en la fecha de la solicitud del subsidio se exigirá no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, no encontrase en supuesto de incompatibilidad y carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares.

3. Serán beneficiarios del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan los requisitos establecidos en el artículo 280.

4. En todos los casos, el reconocimiento del derecho al subsidio exigirá la inscripción como demandante de empleo, así como la suscripción del acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Artículo 275. *Carencia de rentas y responsabilidades familiares.*

1. Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas propias en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando las rentas de cualquier naturaleza de la persona solicitante o beneficiaria durante el mes natural anterior a

dichas fechas no superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2. Se entenderá cumplido el requisito de responsabilidades familiares en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando la suma de las rentas obtenidas durante el mes natural anterior a dichas fechas por el conjunto de la unidad familiar, incluida la persona solicitante o beneficiaria, dividida entre el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

3. A los efectos previstos en este artículo se entenderá por unidad familiar la compuesta por la persona solicitante o beneficiaria, su cónyuge o pareja de hecho y los hijos e hijas menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos y acogidas o en guarda con fines de adopción o acogimiento, que convivan o dependan económicamente de la persona solicitante o beneficiaria.

Se considerará pareja de hecho la constituida con análoga relación de afectividad a la conyugal por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial, ni constituida pareja de hecho con otra persona y acrediten mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia, en su caso, o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud del subsidio. No se exigirá el requisito de inscripción en un registro de parejas de hecho, ni constitución de dicha pareja en documento público, en el caso de que se tengan hijos o hijas comunes.

4. Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional contributiva o no contributiva, públicas o privadas. También se considerarán rentas las pensiones alimenticias y las compensatorias, acordadas en caso de separación, divorcio, nulidad matrimonial o en procesos de adopción de medidas paternofiliales cuando no exista convivencia entre los progenitores.

Además, son rentas los incrementos patrimoniales derivados de actos inter vivos o mortis causa, las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computará por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

5. No se consideran rentas o ingresos computables:

a) El importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social percibidas por la persona solicitante o beneficiaria.

b) El importe correspondiente a la indemnización legal prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para cada uno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo, con independencia de que su pago sea único o periódico. En todo caso, a los efectos previstos en este artículo, se computará como renta el exceso que sobre dicha cantidad pueda haberse pactado.

c) El importe de las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios, obtenidas por la persona solicitante o beneficiaria o por cualquier otro miembro de la unidad familiar.

d) A efectos de reanudaciones y prórrogas del subsidio, las rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial devengadas por la persona beneficiaria, durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo.

e) Las rentas del trabajo y las prestaciones públicas percibidas por la persona solicitante que no se mantengan en la fecha de la solicitud.

6. A los efectos de determinar si se cumplen los requisitos de carencia de rentas, o de responsabilidades familiares, en la solicitud de alta inicial, reanudación y de las prórrogas del subsidio, el interesado suscribirá una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por él, como, en su caso, por el resto de los miembros de su unidad familiar. Dicha declaración será posteriormente contrastada con los datos que consten en sus declaraciones tributarias.

La ocultación de rentas a la entidad gestora por parte de los solicitantes que, de haberlas tenido en cuenta, hubieran supuesto la denegación de la solicitud de reanudación o de prórroga implicará que el importe correspondiente al derecho reconocido en base a la misma sea declarado indebidamente percibido por la persona trabajadora, por lo que se le reclamará conforme a lo establecido en el artículo 295. Dicho periodo, indebidamente percibido, además, se entenderá como consumido a todos los efectos.

7. Los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares deberán concurrir en la fecha de la solicitud del subsidio, así como en la fecha de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones.

Artículo 276. *Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente al del hecho causante siempre que se solicite en los quince días hábiles siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, pero dentro de los seis meses siguientes a la fecha del hecho causante, nacerá el día de presentación de la solicitud.

Si el subsidio por desempleo se solicitara una vez transcurridos los seis meses desde la fecha del hecho causante, la solicitud será denegada, salvo que en el último día de este plazo el solicitante se encontrara realizando trabajos por cuenta propia o ajena, o percibiendo la prestación por incapacidad temporal o por nacimiento y cuidado de menor, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo o extinción de la prestación.

Se considerará fecha del hecho causante del subsidio la del agotamiento de la prestación contributiva por desempleo si se accede al subsidio por esta circunstancia, y, la de la última situación legal de desempleo si se accede por acreditar cotizaciones insuficientes para el acceso a la prestación contributiva.

En caso de que con posterioridad a la fecha del hecho causante se hubiera trabajado por cuenta propia o ajena, para acceder al subsidio será necesario que el cese en el último trabajo sea, respectivamente, involuntario o con situación legal de desempleo.

2. A los efectos de que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima prevista en el artículo 277, cada vez que se hayan devengado tres meses de su percepción, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá presentarse en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización del periodo trimestral. Presentada en dicho plazo, el subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho trimestral.

En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día de su solicitud, siempre que esta se presente dentro de los seis meses siguientes a la fecha del agotamiento del periodo trimestral. Si la prórroga se solicita fuera de este plazo de seis meses, la solicitud será denegada, salvo que, en el último día de este plazo, el solicitante se encontrara realizando trabajos por cuenta propia o ajena, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo. En este caso se exigirá que el último cese previo al reconocimiento de la prórroga sea involuntario o constituya situación legal de desempleo.

Artículo 277. *Duración del subsidio.*

1. En los supuestos contemplados en el artículo 274.1.a), la duración máxima del subsidio por desempleo se determinará en función de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada, con arreglo a la siguiente tabla:

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
No.	<45	>= 360 días	6 meses.
	>45	>= 120 días	
Sí.	Indiferente	>= 120 días	24 meses.
		>=180 días	30 meses.

Quienes hubieran accedido al subsidio sin acreditar responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de los doce meses siguientes a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta la que corresponda en función de la duración de la prestación contributiva agotada.

2. En los supuestos contemplados en el artículo 274.1.b), la duración máxima del subsidio se determinará en función del periodo de ocupación cotizado y de la acreditación de responsabilidades familiares, con arreglo a la siguiente tabla:

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
90 días.	Indiferente.	3 meses.
120 días.	Indiferente.	4 meses.
150 días.	Indiferente.	5 meses.
180 días.	No.	6 meses.
	Sí.	21 meses.

Las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación o al subsidio por desempleo.

Quienes hubieran accedido al subsidio por acreditar seis meses de cotización sin responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de doce meses siguiente a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta los veintiún meses.

3. En todos los casos el subsidio se reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima.

Artículo 278. *Cuantía del subsidio.*

La cuantía del subsidio será igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento: el 95 por ciento durante los ciento ochenta primeros días, el 90 por ciento desde el día ciento ochenta y uno al día trescientos sesenta, y el 80 por ciento a partir del día trescientos sesenta y uno.

Artículo 279. *Suspensión, reanudación y extinción del derecho al subsidio.*

1. Una vez reconocido un periodo trimestral del subsidio previsto en el artículo 274.1, este se suspenderá por las causas previstas en el artículo 271 y se reanudará en la forma y plazos previstos en el mismo, siempre que el beneficiario acredite que mantiene el cumplimiento de los requisitos de acceso.

En el caso de que, en la fecha en que finalice la situación que supuso la suspensión del subsidio, el interesado no cumpla el requisito exigido de carencia de rentas o el de responsabilidades familiares, podrá solicitar su reanudación cuando lo cumpla, siempre que dicha solicitud se presente dentro del plazo de los seis meses siguientes a la fecha de finalización de la causa de suspensión. En este caso, la reanudación tendrá efectos desde la fecha de la solicitud, sin días consumidos.

Salvo en el supuesto de que el trabajador se hubiera encontrado en la situación prevista en el último párrafo del artículo 276.2, no procederá la reanudación del subsidio si la solicitud, cumpliendo todos los requisitos exigidos para su reconocimiento, se presenta fuera del plazo de los seis meses siguientes a la fecha en que finalizó la situación específica que

implicó su suspensión sin que, a los efectos del cómputo de dicho plazo puedan acumularse, a la primera, otras situaciones de suspensión.

2. El subsidio previsto en el artículo 274.1 se extinguirá por las causas previstas en el artículo 272, excepto la regulada en su letra h), así como por el transcurso de seis meses desde el agotamiento de la prórroga trimestral o desde la finalización de la situación específica que implicó su suspensión, salvo, en ambos casos, en el supuesto de que el trabajador se encuentre en esa fecha en la situación prevista en el último párrafo del artículo 276.2, en cuyo caso se extinguirá por el transcurso del plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo sin haber solicitado la prórroga o reanudación acreditando cumplir todos los requisitos para su reconocimiento.

3. El subsidio para trabajadores mayores de 52 años previsto en el artículo 274.3 se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 280.

Artículo 280. *Beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.*

1. Podrán acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores que, en la fecha en que se encuentren en el supuesto previsto en el artículo 274.1 tengan cumplida dicha edad y además en la fecha del hecho causante del subsidio establecido en el artículo 276.1, acrediten todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, hayan cotizado efectivamente en España por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral, sin que a estos efectos resulte de aplicación el artículo 235, y cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2.

Las personas que, en la fecha en que se encontraron en el supuesto previsto en el artículo 274.1, cumplieran todos los requisitos establecidos en el primer párrafo de este apartado, salvo el de tener cumplida la edad de cincuenta y dos años, podrán solicitar el acceso a este subsidio a partir de la fecha en que cumplan dicha edad, siempre que cumplan el resto de requisitos establecidos en el párrafo primero y que hayan permanecido inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva o de la situación legal de desempleo, hasta la fecha de la solicitud. En este supuesto se considerará como fecha del hecho causante la del cumplimiento de la edad de cincuenta y dos años.

A los efectos previstos en este precepto, las personas que hayan percibido o agotado la Renta Activa de Inserción regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, la prestación por cese de actividad regulada en el título V o el subsidio extraordinario por desempleo previsto en la disposición adicional vigésima séptima de esta ley, no se asimilan a quienes se encuentren en la situación prevista en el artículo 274.1.

Se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días naturales, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

También podrán solicitar el subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan todos los requisitos previstos en el primer párrafo de este apartado en la fecha en la que tengan derecho a reanudar cualquier subsidio, así como quienes, reuniendo dichos requisitos, cumplan la edad de cincuenta y dos años durante la percepción de cualquiera de los subsidios previstos en el artículo 274. En este supuesto se considerará como fecha del hecho causante la de la reanudación del subsidio.

2. Para acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores deberán acreditar, en la fecha de presentación de la solicitud, que carecen de rentas propias, en los términos previstos en el artículo 275.1.

El cumplimiento del requisito de carencia de rentas propias deberá mantenerse durante todo el tiempo de percepción del subsidio.

3. El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que se solicite en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha del

mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, el derecho el subsidio nacerá el día de presentación de la solicitud.

4. La cuantía del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento.

5. El subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años se suspenderá por las causas previstas en el artículo 271 y se reanudará en la forma y plazos previstos en el mismo.

Asimismo, el subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años se suspenderá por las siguientes causas:

a) Cuando se cumplan doce meses desde la fecha de nacimiento del derecho o de su última reanudación, en el supuesto de que el interesado no haya presentado la declaración anual de rentas prevista en el apartado 8 dentro del plazo establecido en el mismo.

b) En la fecha en que se deje de cumplir el requisito de carencia de rentas propias, si dicho incumplimiento tiene una duración inferior a doce meses.

El derecho se reanudará, en el supuesto previsto en la letra a) anterior, a partir de la fecha en que se solicite la misma aportando la declaración anual de rentas que acredite el mantenimiento de los requisitos, y en el supuesto previsto en la letra b), a partir de la fecha en que de nuevo se cumpla el requisito de carencia de rentas, siempre que en este caso, la solicitud de reanudación se presente dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes al de dicho cumplimiento. En caso contrario, el subsidio se reanudará a partir de la fecha de su solicitud.

Procederá la denegación de la reanudación solicitada una vez transcurridos doce meses desde la fecha de efectos de la suspensión del subsidio.

Este plazo de doce meses se ampliará por el periodo equivalente a aquél durante el cual se realicen trabajos por cuenta propia o ajena. En este caso se exigirá que el último cese previo a la reanudación sea involuntario o constituya situación legal de desempleo.

6. El subsidio se extinguirá por las causas previstas en el artículo 272, excepto la regulada en la letra h) de dicho artículo, así como por el incumplimiento del requisito de carencia de rentas durante un periodo igual o superior a doce meses. Igualmente se producirá la extinción del subsidio por el transcurso de doce meses desde la fecha de efectos de su suspensión sin haberse reanudado, salvo lo previsto en el último párrafo del apartado anterior.

7. Los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años vendrán obligados a comunicar a la entidad gestora cualquier incremento en sus rentas que pudieran afectar al mantenimiento de su derecho, en el momento en que dicha circunstancia se produzca.

8. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, para mantener la percepción del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años los beneficiarios deberán presentar ante la entidad gestora una declaración anual de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días hábiles siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

Cuando, con ocasión de la tramitación de la declaración anual de rentas, el beneficiario comunique o la entidad gestora detecte que, durante algún periodo dentro de los doce meses anteriores, se han dejado de cumplir los requisitos de carencia de rentas, se procederá a la suspensión del subsidio por el periodo durante el que se hayan dejado de reunir dichos requisitos, regularizando los periodos e importes percibidos.

Si el incumplimiento de los requisitos durante algún periodo dentro de los doce meses anteriores a la fecha en la que se ha de presentar la declaración anual de rentas no fuera comunicado por el beneficiario en el momento de producirse ni con ocasión de la primera declaración anual de rentas tras producirse dicha circunstancia, ni hubiera podido ser detectado durante la tramitación de esta primera declaración anual de rentas por la entidad gestora, una vez constatado por ésta, procederá a la regularización del derecho por el periodo que corresponda por incumplimiento de los requisitos, así como al inicio del

correspondiente procedimiento sancionador por no comunicar la concurrencia de una causa de suspensión del derecho en el momento de producirse.

9. La entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años.

Las cotizaciones efectuadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada. En ningún caso dichas cotizaciones tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido en el artículo 205.1.b), que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1, ha debido quedar acreditado en la fecha de solicitud del subsidio regulado en este artículo.

A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización el 125 por cien de la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, vigente en cada momento.

En caso de percibir el complemento de apoyo al empleo, la base por la que deberá cotizarse se reducirá en proporción a la jornada trabajada.

El Gobierno podrá extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en este apartado.

CAPÍTULO IV

Régimen de las prestaciones

Artículo 281. *Automaticidad del derecho a las prestaciones.*

La entidad gestora competente pagará las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y de cotización, sin perjuicio de las acciones que pueda adoptar contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a esta por las prestaciones abonadas.

Artículo 282. *Incompatibilidades.*

1. La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Con carácter general, la prestación y el subsidio por desempleo, serán incompatibles con la obtención de prestaciones contributivas de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio.

2. La prestación por desempleo será incompatible con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial y se haya solicitado la compatibilidad por el trabajador, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación, la parte proporcional al tiempo trabajado. Si la compatibilidad se solicita dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral, se aplicará desde dicha fecha. En caso contrario se aplicará desde la fecha de la solicitud, siempre que ésta se presente antes de que transcurran doce meses desde la fecha de inicio de la relación laboral.

La deducción a que se refiere el párrafo anterior se efectuará además de cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial, cuando tenga varios contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos.

3. Para quienes accedan al subsidio por desempleo manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial así como para quienes siendo beneficiarios del mismo inicien una relación laboral a tiempo completo o parcial, el subsidio se compatibilizará como complemento de apoyo al empleo conforme a lo previsto en este artículo.

La cuantía del complemento de apoyo al empleo se determinará, cada trimestre, en función de la jornada pactada al inicio de la compatibilización y del trimestre en que se

encuentre en cada momento el perceptor del complemento de apoyo respecto al inicio del subsidio conforme a la siguiente tabla:

Trimestre en que se encuentre el perceptor respecto al inicio del subsidio	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >= 75 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y >=50 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada (% IPREM)
En el 1 trimestre.	80	75	70	60
En el 2 trimestre.	60	50	45	40
En el 3 trimestre.	40	35	30	25
En el 4 trimestre.	30	25	20	15
En el 5 trimestre y siguientes.	20	15	10	5

Las situaciones de pluriempleo y modificaciones de jornada sobrevenidas tras la determinación de la cuantía del complemento de apoyo al empleo no producirán ningún efecto sobre la misma.

El complemento de apoyo al empleo se percibirá mientras se mantenga la relación laboral que lo originó. Durante su percepción, con independencia del porcentaje aplicado, se consumirán tantos días de la duración del subsidio como los días percibidos en concepto de complemento de apoyo al empleo.

Su duración máxima será de ciento ochenta días, que podrán percibirse en uno o sucesivos periodos de compatibilidad, con el límite del número de días que restasen por percibir de la duración máxima del subsidio reconocido. Llegado al límite anterior o agotada la duración máxima del subsidio, este quedará suspendido por realización de un trabajo por cuenta ajena y sujeto a las condiciones generales de reanudación por esta causa o extinguido por agotamiento, respectivamente.

La extinción o suspensión de la relación laboral, o la interrupción de la actividad fija discontinua que haya originado el complemento de apoyo al empleo, deberá ser comunicada a la entidad gestora por el beneficiario, en el plazo de los quince días hábiles siguientes, e implicará la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse sin compatibilidad previa solicitud del interesado siempre que acredite situación legal de desempleo e inscripción como demandante de empleo y que cumpla los requisitos de carencia de rentas o de responsabilidades familiares.

No obstante, si en la fecha de extinción o suspensión de dicha relación laboral, o de interrupción de la actividad, se mantuviera otra, se podrá seguir percibiendo el complemento de apoyo al empleo según lo regulado en este apartado, previo ajuste de su cuantía considerando la jornada ordinaria de trabajo pactada y el trimestre en que se encuentre el subsidio en el momento de surtir efectos la variación.

No se podrá compatibilizar el subsidio con el desempeño de un empleo por cuenta ajena cuando la contratación sea efectuada por:

a) Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.

b) Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos doce meses anteriores.

Tampoco se aplicará la compatibilidad prevista en este apartado respecto de las relaciones laborales suspendidas en virtud de expediente de regulación de empleo o del Mecanismo RED, ni cuando se trate de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

4. La prestación y el subsidio serán compatibles con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, y con la percepción de las prestaciones económicas no contributivas de la Seguridad Social, excepto la de jubilación.

5. La prestación y el subsidio serán compatibles con la realización de prácticas formativas, prácticas académicas externas incluidas en programas de formación profesional o programas de formación en el trabajo.

6. Las prestaciones y el subsidio por desempleo regulados en el título III y en las disposiciones adicionales quincuagésima séptima y quincuagésima octava, son incompatibles con las medidas de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera y cuadragésima sexta de la misma, dirigidas, respectivamente, a las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED y por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación contributiva por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 283. *Prestación por desempleo e incapacidad temporal.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 265.1.a) 2.º, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuente como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

2. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 265.1.a).2.º.

3. Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad productiva.

Artículo 284. *Prestación por desempleo y nacimiento y cuidado de menor.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y durante las mismas pase a estar incluido en alguno de los supuestos previstos en el artículo 267.1 seguirá percibiendo la correspondiente prestación hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

2. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

En este supuesto se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social prevista en el artículo 265.1.a).2.º y pasará a percibir la prestación correspondiente a su situación, gestionada directamente por su entidad gestora. Una vez extinguida esta, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 271.4.b) por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Artículo 285. *Subsidio por desempleo de mayores de 52 años y jubilación.*

Cuando el trabajador perciba el subsidio por desempleo previsto en el artículo 274.4 y alcance la edad ordinaria que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, los efectos económicos de la citada pensión se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

CAPÍTULO V

Disposiciones especiales aplicables a determinados colectivos

Sección 1.ª Trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

Artículo 286. *Normas aplicables.*

1. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios están obligados a cotizar por la contingencia de desempleo y tienen derecho a la protección por desempleo conforme a lo establecido con carácter general en este título, con las especialidades establecidas en esta sección.

No cotizarán por la contingencia de desempleo, ni tendrán derecho a las prestaciones por desempleo por los periodos de actividad correspondientes, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria en la que trabajen siempre que convivan con este, salvo que se demuestre su condición de asalariados.

2. La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones se regirá por lo dispuesto en el artículo 289.

Artículo 287. *Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales.*

1. Para tener derecho a las prestaciones por desempleo reguladas en este título, los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 266. Sin embargo, si de forma inmediatamente anterior figuraron de alta en Seguridad Social como trabajadores autónomos o por cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de setecientos veinte días, aplicándose, a partir de ese período, la escala prevista en el artículo 269.1.

2. Lo previsto en el apartado anterior se aplicará con independencia de que el trabajo en el que se acredite situación legal de desempleo sea o no eventual agrario, si el mayor número de cotizaciones al desempleo acreditadas corresponden a dicho trabajo eventual agrario.

3. Las cotizaciones por jornadas reales que hayan sido computadas para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo de carácter general o del subsidio establecido en el artículo 274.1.b) no podrán computarse para el reconocimiento del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores agrarios eventuales establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, ni para el reconocimiento de la renta agraria regulada en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril; y las computadas para reconocer el citado subsidio o la renta agraria, no podrán computarse para obtener prestaciones por desempleo de carácter general.

4. Si el trabajador eventual agrario reúne los requisitos para obtener la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial regulada en este título, así como para acceder al subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o la renta agraria, regulada en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, podrá optar por uno de los dos derechos, aplicándose la regla siguiente:

Si solicita el subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o la renta agraria establecida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, todas las jornadas reales cubiertas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, cualquiera que sea su número, se tendrán en cuenta para acreditar los requisitos establecidos, respectivamente, en los artículos 2.1.c) y 2.1.d) de los citados reales decretos. Las cotizaciones por desempleo anteriores a la fecha del reconocimiento de dicho subsidio o renta agraria, que no se hayan computado para la obtención de tales derechos, podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

Artículo 288. *Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho a la protección regulada en el artículo anterior.

2. Asimismo tendrán derecho al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y por el apartado siguiente o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas

jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el período de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

3. Solo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, aquellos desempleados que, reuniendo los requisitos exigidos en el mismo, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.

Las personas trabajadoras en la fecha de solicitud del subsidio deberán suscribir un acuerdo de actividad en los términos a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 289. *Cotización durante la percepción de las prestaciones.*

1. La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo o del subsidio por desempleo de nivel asistencial se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en este artículo.

2. Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será la establecida, con carácter general, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado tanto en los supuestos de extinción de la relación laboral como en los de suspensión de esta y de reducción de jornada, calculada en función de las bases correspondientes a los períodos de actividad.

El tipo de cotización será el correspondiente a los períodos de inactividad, a que se refiere el artículo 255.3.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

3. Durante la percepción del subsidio por desempleo del artículo 274, la base de cotización a la Seguridad Social será el tope mínimo de cotización vigente en cada momento en el Régimen General.

El tipo de cotización será el correspondiente a los períodos de inactividad y se cotizará exclusivamente por la contingencia de jubilación en los casos en los que así venga establecido en el artículo 280, aplicando a la cuota el coeficiente reductor que se determine por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante la percepción de los subsidios por desempleo en los que le corresponda cotizar por jubilación, la entidad gestora tendrá a su cargo la parte de cotización que se establezca, por los días que se perciban de subsidio, conforme a la base y el tipo indicados en el párrafo anterior, correspondiendo el resto de la cotización al trabajador, que será descontado de la cuantía del subsidio y se abonará a la Tesorería General de la Seguridad Social, en su totalidad, por la entidad gestora.

4. Durante los períodos en los que la entidad gestora esté obligada a cotizar, los beneficiarios a los que se haya reconocido el derecho a la percepción de la prestación o de los subsidios por desempleo o de la renta agraria, en los términos establecidos en los artículos anteriores, deberán permanecer en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

5. En el caso de los trabajadores agrarios eventuales cuando para la obtención de la prestación se hayan computado cotizaciones efectuadas a distintos regímenes o sistemas de la Seguridad Social, la cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las

prestaciones se efectuará al régimen o sistema en el que se acredite un mayor período cotizado.

Sección 2.ª Otros colectivos

Artículo 290. *Trabajadores contratados para la formación y aprendizaje.*

1. La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.

2. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 270 de esta ley.

Artículo 291. *Trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 de esta ley, a las bases de cotización para desempleo en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar les será también de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Artículo 292. *Militares profesionales de tropa y marinería.*

1. Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad.

2. La prestación o el subsidio por desempleo serán compatibles con la asignación de reservista de especial disponibilidad. No obstante, el importe de esa asignación se computará como renta a efectos del subsidio por desempleo en los términos indicados en el artículo 275.2.

3. Los militares profesionales de tropa y marinería que pasen a encontrarse en situación de desempleo, serán objeto de un seguimiento activo e individualizado por parte del Ministerio de Defensa, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el objeto de facilitarles una rápida integración en el mercado laboral.

CAPÍTULO VI

Régimen financiero y gestión de las prestaciones

Artículo 293. *Financiación.*

1. La acción protectora regulada en este título se financiará mediante la cotización de empresarios y trabajadores y la aportación del Estado.

2. La cuantía de la aportación del Estado será cada año la fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 294. *Entidad gestora.*

1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

2. Las empresas colaborarán con la entidad gestora asumiendo el pago delegado de la prestación por desempleo en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 295. *Reintegro de pagos indebidos.*

1. Corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por los trabajadores y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

2. Para el ejercicio de esta competencia la entidad gestora podrá concertar los servicios que considere convenientes con la Tesorería General de la Seguridad Social o con cualquiera de las administraciones públicas.

3. La entidad gestora podrá conceder la compensación parcial, así como el fraccionamiento de pago para el reintegro de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, a solicitud del sujeto responsable del mismo, que deberá ser presentada con anterioridad al inicio de su recaudación en vía ejecutiva. Tanto la compensación parcial como el fraccionamiento del pago comprenderán el principal de la deuda, así como el recargo que fuera exigible en la fecha de su solicitud. Además, el fraccionamiento del pago devengará intereses, desde el momento de su concesión hasta la fecha de pago, conforme al interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante su duración.

Artículo 296. *Pago de las prestaciones.*

1. La entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho a las prestaciones por desempleo, en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud en tiempo y forma.

2. El pago de la prestación será efectuado por la entidad gestora o por la propia empresa, en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo, la entidad gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

4. Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, la entidad gestora podrá abonar el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, a los beneficiarios de las mismas para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

Artículo 297. *Control de las prestaciones.*

1. Corresponde a la entidad gestora controlar el cumplimiento de lo establecido en este título y comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo.

2. La entidad gestora podrá exigir a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 3.º, 4.º y 5.º del artículo 267.1.a), acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente.

En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, se reclamará la actuación de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral.

3. La entidad gestora podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

4. La Administración tributaria colaborará con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en los términos establecidos en el artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, facilitándole la información tributaria necesaria para el cumplimiento de sus funciones en materia de gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo.

CAPÍTULO VII

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 298. *Obligaciones de los empresarios.*

Son obligaciones de los empresarios:

a) Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.

b) Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.

c) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.

d) Entregar al trabajador el certificado de empresa, en el tiempo y forma que reglamentariamente se determinen.

e) Abonar a la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.

f) Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo.

g) Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el artículo 268.5.

h) Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 299. *Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo.*

1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y a la entidad gestora, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, este estará obligado a proporcionar a los servicios públicos de empleo autonómicos y a la entidad gestora los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.

c) Inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

d) Comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Las personas beneficiarias de prestaciones acreditarán ante el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del acuerdo de actividad.

f) Participar en los programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de incompatibilidad, suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

i) Comunicar las situaciones de interrupción de la actividad fija discontinua suspensión o extinción de la relación laboral que originó el complemento de apoyo al empleo.

j) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

k) Presentar anualmente la declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2. A estos efectos tendrán la consideración de beneficiarios de prestaciones por desempleo los trabajadores desempleados durante el plazo de quince días hábiles de solicitud de las prórrogas del subsidio por desempleo establecida en el artículo 276.2, así como durante la suspensión cautelar o definitiva de la prestación o subsidio por desempleo como consecuencia de un procedimiento sancionador o de lo establecido en el artículo 271.1.h).

Artículo 300. *Acuerdo de actividad.*

A los efectos previstos en este título, se entenderá por acuerdo de actividad el así definido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 301. *Colocación adecuada.*

A los efectos previstos en este título, se entenderá por colocación adecuada la así definida en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 302. *Infracciones y sanciones.*

En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en este título y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 303. *Impugnación de actos.*

1. Las decisiones de la entidad gestora competente, relativas al reconocimiento, denegación, suspensión o extinción de cualquiera de las prestaciones por desempleo, serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

2. También serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social las resoluciones de la entidad gestora relativas a:

a) La exigencia de devolución de las prestaciones indebidamente percibidas y al reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, a que se refieren los artículos 268.5.b) y 295.1 de esta ley, a excepción de las actuaciones en materia de gestión recaudatoria conforme a lo establecido en el artículo 3.f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, establecido en el artículo 296.3 de esta ley.

c) La imposición de sanciones a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores será requisito necesario para formular demanda que los interesados interpongan reclamación previa ante la entidad gestora, en los términos establecidos en el artículo 71 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO VIII

Derecho supletorio

Artículo 304. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto expresamente en el presente título se estará a lo dispuesto en los títulos I y II.

TÍTULO IV

Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

CAPÍTULO I

Campo de aplicación

Artículo 305. *Extensión.*

1. Estarán obligatoriamente incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las personas físicas mayores de dieciocho años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en este régimen especial:

a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

b) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurran las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

c) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias a los que se refiere el artículo 1.2.a) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

d) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común, a los que se refiere el artículo 1.2.b) de la Ley 20/2007, de 11 de julio.

e) Los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

f) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio.

g) Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en el apartado 1, que requiera la incorporación a un colegio profesional, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava.

h) Los miembros del Cuerpo Único de Notarios.

i) Los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como los del Cuerpo de Aspirantes.

j) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que presten servicios, a tiempo completo, en los servicios de salud de las diferentes comunidades autónomas o en los centros dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava.

k) El cónyuge y los parientes del trabajador por cuenta propia o autónomo que, conforme a lo señalado en el artículo 12.1 y en el apartado 1 de este artículo, realicen trabajos de forma habitual y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

l) Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores.

m) Quienes ejerzan por cuenta propia cualquiera de las actividades artísticas a que se refiere el artículo 249 *quater*.1.

n) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de inclusión mediante norma reglamentaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.b).

Artículo 306. *Exclusiones.*

1. Estarán excluidos de este régimen especial los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere el artículo anterior cuando por razón de su actividad marítimo-pesquera deban quedar comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

2. No estarán comprendidos en el sistema de Seguridad Social los socios, sean o no administradores, de sociedades de capital cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios.

CAPÍTULO II

Afiliación, cotización y recaudación

Artículo 307. *Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.*

Las personas trabajadoras autónomas están obligadas a solicitar su afiliación al sistema de la Seguridad Social y a comunicar sus altas, bajas y variaciones de datos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos, plazos y condiciones establecidos en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 308. *Cotización y recaudación.*

1. Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial de acuerdo con lo establecido en el artículo 305, cotizarán en función de los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, en los términos señalados en los párrafos a), b) y c) de este apartado.

A efectos de determinar la base de cotización en este régimen especial se tendrán en cuenta la totalidad de los rendimientos netos obtenidos por los referidos trabajadores, durante cada año natural, por sus distintas actividades profesionales o económicas, aunque el desempeño de algunas de ellas no determine su inclusión en el sistema de la Seguridad Social y con independencia de que las realicen a título individual o como socios o integrantes de cualquier tipo de entidad, con o sin personalidad jurídica, siempre y cuando no deban figurar por ellas en alta como trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos.

En este sentido, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá anualmente una tabla general y una tabla reducida de bases de cotización para este régimen especial. Ambas tablas se dividirán en tramos consecutivos de importes de rendimientos netos mensuales. A cada uno de dichos tramos de rendimientos netos se asignará una base de cotización mínima mensual y una base de cotización máxima mensual.

En el caso de la tabla general de rendimientos, el tramo 1 tendrá como límite inferior de rendimientos el importe de la base mínima de cotización establecida para el Régimen General de la Seguridad Social.

La cotización a que se refiere este apartado se determinará en los términos siguientes:

a) La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora de este régimen especial se determinará durante cada año natural conforme a las siguientes reglas, así como a las demás condiciones que se determinen reglamentariamente:

1.ª Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión del promedio mensual de sus rendimientos netos anuales dentro de la tabla general de bases fijada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.ª Cuando prevean que el promedio mensual de sus rendimientos netos anuales pueda quedar por debajo del importe de aquellos que determinen la base mínima del tramo 1 de la tabla general establecida para cada ejercicio en este régimen especial, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán elegir una base de cotización mensual inferior a aquella, dentro de la tabla reducida de bases que se determinará al efecto, anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3.ª Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán cambiar su base de cotización, en los términos que se determinen reglamentariamente, a fin de ajustar su cotización anual a las previsiones que vayan teniendo de sus rendimientos netos anuales, pudiendo optar a tal efecto por cualquiera de las bases de cotización comprendidas en las tablas a que se refieren las reglas 1.ª y 2.ª, excepto en los supuestos a que se refieren las reglas 4.ª y 5.ª

4.ª Los familiares de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.k), así como las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2 de esta ley no podrán elegir

una base de cotización mensual inferior a aquella que determine la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado como base de cotización mínima para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7. A tal efecto, en el procedimiento de regularización a que se refiere el apartado c) del presente artículo, la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a dicha base mínima.

Para la aplicación de esta base de cotización mínima bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, en cualquiera de los supuestos contemplados en las referidas letras, durante el período a regularizar al que se refiere la letra c).

5.ª En los supuestos de alta de oficio en este régimen especial, durante el período comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural inmediatamente anterior a la fecha de efectos del alta, así como durante el período comprendido entre el inicio de la actividad por cuenta propia y el mes en el que se solicite el alta, de formularse esta solicitud a partir del mes siguiente al del inicio de la actividad, la base de cotización mensual aplicable será la base mínima del tramo 1 de la tabla general a que se refiere la regla 1.ª, establecida en cada ejercicio, salvo que, en las altas de oficio efectuadas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esta hubiese fijado expresamente otra base de cotización mensual superior. En los períodos indicados no resultará de aplicación el procedimiento de regularización a que se refiere el párrafo c) de este apartado 1.

6.ª Las bases de cotización mensuales elegidas dentro de cada año conforme a lo indicado en las reglas 1.ª a 5.ª tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización en los términos del párrafo c).

b) La cotización mensual en este régimen especial se obtendrá mediante la aplicación, a la base de cotización determinada conforme al párrafo a), de los tipos de cotización que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca cada año para financiar las contingencias comunes y profesionales de la Seguridad Social, la protección por cese de actividad y la formación profesional de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en el mismo.

La falta de ingreso de la cotización dentro de plazo reglamentario determinará su reclamación junto con los recargos e intereses que correspondan, en los términos previstos en los artículos 28 y siguientes de esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

c) La regularización de la cotización en este régimen especial, a efectos de determinar las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas del correspondiente año, se efectuará en función de los rendimientos anuales una vez obtenidos y comunicados telemáticamente por la correspondiente Administración tributaria a partir del año siguiente, respecto a cada persona trabajadora por cuenta propia o autónoma, conforme a las siguientes reglas:

1.ª Los importes económicos que determinarán las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas estarán constituidos por los rendimientos computables procedentes de todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, ejercidas por la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma en cada ejercicio, a título individual o como socio o integrante de cualquier tipo de entidad en los términos establecidos en el presente artículo.

El rendimiento computable de cada una de las actividades ejercidas por la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma se calculará de acuerdo con lo previsto en las normas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para el cálculo del rendimiento neto, en los términos previstos en el presente artículo.

Para las actividades económicas que determinen el rendimiento neto por el método de estimación directa, el rendimiento computable será el rendimiento neto, incrementado en el importe de las cuotas de la Seguridad Social y aportaciones a mutualidades alternativas del titular de la actividad.

Para las actividades económicas que determinen el rendimiento neto por el método de estimación objetiva, el rendimiento computable será el rendimiento neto previo minorado en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas y el rendimiento neto previo en el resto de supuestos.

Para los rendimientos de actividades económicas imputados al contribuyente por entidades en atribución de rentas, el rendimiento computable imputado a la persona

trabajadora por cuenta propia o autónoma será, para el método de estimación directa, el rendimiento neto y, para el método de estimación objetiva, en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas, el rendimiento neto minorado, y el rendimiento neto previo en el resto de los supuestos.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b), se computarán en los términos que se determinen reglamentariamente, la totalidad de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del Impuesto sobre Sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25%, así como la totalidad de los rendimientos de trabajo derivados de su actividad en dichas entidades.

Del mismo modo se computarán, de manera adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica, los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en virtud de lo establecido en el artículo 14.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a los que se refiere el artículo 305.2, c), d) y e) se computarán además la totalidad de los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios o comuneros en las entidades a las que se refiere dicho artículo.

2.ª A los rendimientos indicados en la regla anterior se les aplicará una deducción por gastos genéricos del 7 por ciento, salvo en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2 de esta ley, en que la deducción será del 3 por ciento.

Para la aplicación del último porcentaje indicado del 3 por ciento bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, en cualquiera de los supuestos contemplados en las referidas letras, durante el período a regularizar.

3.ª Una vez fijado el importe de los rendimientos, se distribuirá proporcionalmente en el período a regularizar y se determinarán las bases de cotización mensuales definitivas y se procederá a regularizar la cotización provisional mensual efectuada por cada persona trabajadora por cuenta propia o autónoma en el año anterior, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre y cuando su base de cotización definitiva no esté comprendida entre la base de cotización mínima y la máxima correspondiente al tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos.

4.ª Si la cotización provisional efectuada fuese inferior a la cuota correspondiente a la base mínima de cotización del tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos, el trabajador por cuenta propia deberá ingresar la diferencia entre ambas cotizaciones hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se le notifique el resultado de la regularización, sin aplicación de interés de demora ni recargo alguno de abonarse en ese plazo.

Si la cotización provisional efectuada fuese superior a la cuota correspondiente a la base máxima del tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a devolver de oficio la diferencia entre ambas cotizaciones, sin aplicación de interés alguno, antes del 30 de abril del ejercicio siguiente a aquel en que la correspondiente Administración tributaria haya comunicado los rendimientos computables a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, determinada la base de cotización definitiva, las deudas generadas por las cuotas no ingresadas en período voluntario calculadas de acuerdo con las bases de cotización provisionales no serán objeto de devolución o modificación alguna. Con independencia de lo anterior, conforme a lo establecido en el primer párrafo si la base de cotización definitiva fuese superior al importe de la base de cotización provisional por la que se generó deuda, la diferencia deberá ser ingresada conforme a lo indicado en dicho primer párrafo.

En ningún caso serán objeto de devolución los recargos e intereses.

5.ª La base de cotización definitiva para aquellas personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que no hubiesen presentado la declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas ante la correspondiente Administración tributaria o que, habiéndola presentado, no hayan declarado ingresos a efectos de la determinación de los rendimientos

netos cuando resulte de aplicación el régimen de estimación directa, será la base mínima de cotización para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7.

6.ª En caso de que la correspondiente Administración tributaria efectúe modificaciones posteriores en los importes de los rendimientos anuales de la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma que se han computado para la regularización, ya sea como consecuencia de actuaciones de oficio o a solicitud del trabajador, este podrá, en su caso, solicitar la devolución de lo ingresado indebidamente.

En el caso de que la modificación posterior de los importes de los rendimientos anuales determine que los mismos sean superiores a los aplicados en la regularización, se pondrá en conocimiento del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efecto de que el mismo establezca, en su caso, la correspondiente regularización y determine los importes a ingresar, en los términos establecidos en el marco de la colaboración administrativa regulada en el artículo 141 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

A tal efecto la correspondiente Administración tributaria comunicará dichas modificaciones tanto a la Tesorería General de la Seguridad Social como al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de medios telemáticos.

En los supuestos de este apartado, no se modificará, en caso alguno, el importe de las prestaciones de Seguridad Social causadas cuya cuantía será, por tanto, definitiva, resultando de aplicación lo establecido en el artículo 309.

Véase, respecto a las bases de cotización a las que se refiere este apartado 1.c) a partir del ejercicio de 2032, lo dispuesto en la disposición adicional 1 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo y de las especialidades reguladas en los artículos siguientes, en materia de cotización, liquidación y recaudación se aplicarán a este régimen especial las normas establecidas en el capítulo III del título I, y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 309. *Cotización en los supuestos de reconocimiento de una prestación económica de la Seguridad Social con anterioridad a la regularización anual.*

1. Quedarán excluidas de la regularización prevista en la letra c) del artículo 308.1. las cotizaciones correspondientes a los meses cuyas bases de cotización hubiesen sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de cualquier prestación económica del sistema de la Seguridad Social reconocida con anterioridad a la fecha en que se hubiese realizado dicha regularización.

Igualmente, quedarán excluidas de la regularización las bases de cotización posteriores a las referidas en el párrafo anterior hasta el mes en que se produzca el hecho causante.

En consecuencia, las bases de cotización a las que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores adquirirán carácter definitivo respecto de esos meses, sin que proceda la revisión del importe de las prestaciones causadas.

Del mismo modo, durante los períodos en que las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas perciban prestaciones por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, así como por cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en su modalidad cíclica o sectorial, en aquellos supuestos en los que deban permanecer en alta en este régimen especial, la base de cotización mensual aplicada adquirirá carácter definitivo y, en consecuencia, no será objeto de la regularización prevista en la letra c) del artículo 308.1.

2. En la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos sesenta días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá hacer

efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, al Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 310. *Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia.*

1. Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas cotizarán a este régimen especial únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, conforme a lo previsto en este capítulo, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

2. También estarán sujetos a una cotización de solidaridad del 9 por ciento sobre la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general a la que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1 los pensionistas de jubilación que compatibilicen la pensión con una actividad económica o profesional por cuenta propia estando incluidos en una mutualidad alternativa al citado régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional decimoctava, la cual no será computable a efectos de prestaciones.

La cuota correspondiente se deducirá mensualmente del importe de la pensión.

Artículo 310 bis. *Cotización de los perceptores de pensión de jubilación cuando realicen actividades artísticas.*

Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 249 *quater,* las personas estarán obligadas a solicitar el alta y cotizar en este régimen especial únicamente por contingencias profesionales y quedarán sujetas a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

Artículo 311. *Cotización al régimen especial a partir de la edad de jubilación.*

Los trabajadores incluidos en este régimen especial quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).

Artículo 312. *Base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.*

(Derogado)

Artículo 313. *Cotización en supuestos de pluriactividad.*

Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.

En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista en el artículo 308.1.c) salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad al mismo.

Artículo 313 bis. *Cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. La base de cotización por contingencias comunes de los artistas de bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se determinará por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, se considerarán como artistas autónomos de bajos ingresos aquellos cuyos rendimientos netos durante cada ejercicio determinados conforme a lo establecido en el artículo 308.1.c), sean iguales o inferiores a los establecidos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

La base de cotización establecida conforme a los párrafos anteriores resultará de aplicación, en los términos establecidos en el artículo 308.1.a), una vez solicitada expresamente por el trabajador autónomo, a través de los procedimientos automatizados que establezca específicamente la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicha base de cotización se aplicará con los mismos efectos temporales a los establecidos con carácter general para los cambios de base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en función de la fecha de solicitud de dicha base de cotización, salvo que esta solicitud se haya realizado junto con la solicitud de alta, en cuyo caso se aplicará desde la fecha de efectos de esta.

2. Cuando en el procedimiento de regularización de cuotas previsto en el artículo 308.1.c) se compruebe que el promedio de los rendimientos netos mensuales efectivamente obtenidos es igual o inferior al promedio mensual de los rendimientos a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1, no se procederá a la citada regularización de cuotas, salvo que el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social verifique la falta de condición de artista del trabajador autónomo en el periodo anual de que se trate, en cuyo caso se procederá a la regularización de cuotas hasta la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla reducida de bases de cotización establecida para este régimen especial. A tal efecto, la Tesorería General de la Seguridad Social suministrará la información oportuna al citado Organismo Estatal.

Cuando en el citado procedimiento de regularización de cuotas se compruebe que el promedio de los rendimientos netos mensuales efectivamente obtenidos es superior al promedio mensual de los rendimientos a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1, se procederá a dicha regularización de cuotas conforme a lo establecido en el artículo 308.1.c).

3. El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas será el establecido con carácter general, salvo que el interesado solicite expresamente, a través de los procedimientos automatizados que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, que el plazo de ingreso de las cuotas sea trimestral, de forma que las cuotas correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo se ingresen en el mes de abril; las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, se ingresen en el mes de julio; las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, se ingresen en el mes de octubre; y las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, se ingresen en el mes de enero del año siguiente.

Las solicitudes presentadas en cada trimestre natural surtirán efectos a partir del primer mes del trimestre natural posterior.

CAPÍTULO III

Acción protectora

Sección 1.ª Contingencias protegibles

Artículo 314. *Alcance de la acción protectora.*

La acción protectora de este régimen especial será la establecida en el artículo 42, con excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas.

Las prestaciones y beneficios se reconocerán en los términos y condiciones que se determinan en el presente título y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

En todo caso, para el reconocimiento y abono de las prestaciones, los trabajadores incluidos en este régimen especial han de cumplir el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones previsto en el artículo 47.

Artículo 315. *Cobertura de la incapacidad temporal.*

La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal en este régimen especial tendrá carácter obligatorio, salvo que se tenga cubierta dicha contingencia en razón de la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social. En este supuesto, podrá acogerse voluntariamente a la cobertura de dicha contingencia, así como, en su caso, renunciar a ella en los términos establecidos reglamentariamente.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las excepciones establecidas en la disposición adicional vigésima octava respecto a los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, y a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

Artículo 316. *Cobertura de las contingencias profesionales.*

1. La cobertura de las contingencias profesionales será obligatoria y se llevará a cabo con la misma entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal y determinará la obligación de efectuar las correspondientes cotizaciones, en los términos previstos en el artículo 308.

Por las contingencias indicadas, se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, se conceden a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2. Se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

3. Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 317, respecto de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas económicamente dependientes, en el artículo 326 respecto de los trabajadores del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, en la disposición adicional vigésima octava, respecto de los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, y de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.»

Artículo 317. *Acción protectora de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes tienen incluida obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

Sección 2.ª Disposiciones en materia de prestaciones

Artículo 318. *Normas aplicables.*

Será de aplicación a este régimen especial:

a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1 y 2.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

b) En materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos VII, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

c) En materia de incapacidad permanente, lo dispuesto en los artículos 194, apartados 2 y 3; 195 excepto el apartado 2; 197, apartados 1, 2 y 3; y 200.

Asimismo, será de aplicación lo previsto en el último párrafo del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 196. A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, dichos apartados se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran incapacidad.

d) En materia de jubilación, lo dispuesto en los artículos 205; 206 y 206 bis; 208; 209, excepto la letra b) del apartado 1; 210; 213, 214, 249 *quater* y la disposición transitoria trigésima cuarta.

Lo dispuesto en el artículo 215 será de aplicación en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

e) En materia de muerte y supervivencia, lo dispuesto en los artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, párrafo segundo; 229; 231; 232; 233; y 234.

f) Las normas sobre protección a la familia contenidas en el capítulo XV del título II.

g) Lo dispuesto en el artículo 163.

Artículo 319. *Efectos de las cuotas anteriores al alta.*

1. Cuando, reuniéndose los requisitos para estar incluidos en este régimen especial, no se hubiera solicitado la preceptiva alta en los términos reglamentariamente previstos, las

cotizaciones exigibles correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta producirán efectos respecto a las prestaciones, una vez hayan sido ingresadas con los recargos que legalmente procedan.

2. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las referidas cotizaciones darán también lugar al devengo de intereses, que serán exigibles desde la correspondiente fecha en que debieron ser ingresadas, de conformidad con el tipo de interés legal del dinero vigente en el momento del pago.

Artículo 320. *Base reguladora en los supuestos de cotización reducida y de cotización con 65 o más años de edad.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, la aplicación de la cuota reducida en él regulada no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que puedan causar las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que se hubieran beneficiado de dicha cuota, para cuyo cálculo se aplicará el importe de la base mínima vigente del tramo 1 de la tabla general de bases a que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1.a) de esta ley.

2. Por los períodos de actividad en los que los trabajadores incluidos en este régimen especial no hayan efectuado cotizaciones, en los términos previstos en el artículo 311, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar, el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios de Consumo en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a la cuantía de la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases a que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1.a), fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 321. *Nacimiento y cuantía de la prestación de incapacidad temporal.*

1. Para los trabajadores incluidos en este régimen especial, el nacimiento de la prestación económica por incapacidad temporal a que pudieran tener derecho se producirá, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, a partir del cuarto día de la baja en la correspondiente actividad, salvo que el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso la prestación nacerá a partir del día siguiente al de la baja.

2. Los porcentajes aplicables a la base reguladora para la determinación de la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes serán los vigentes en el Régimen General respecto a los procesos derivados de las indicadas contingencias.

Artículo 322. *Cuantía de la pensión de jubilación.*

La cuantía de la pensión de jubilación en este régimen especial se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario.

En los supuestos en que en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, períodos durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes seis meses de cada uno de dichos períodos con la base mínima de la tabla general de este régimen especial.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.28 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967, entra en vigor el 1 de enero de 2026, según establece su disposición final 10.

Redacción anterior:

"La cuantía de la pensión de jubilación en este régimen especial se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario."

CAPÍTULO IV

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

Artículo 323. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán comprendidos en este sistema especial los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

2. El régimen jurídico de este sistema especial se ajustará a lo dispuesto en este título y en sus normas de aplicación y desarrollo, con las particularidades que en ellos se establezcan.

Artículo 324. *Reglas de inclusión.*

1. Quedarán incluidos en este sistema especial los trabajadores a que se refiere el artículo anterior que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por ciento de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por ciento de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.

b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 por ciento del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación.

c) La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores que coticen con la modalidad de bases mensuales o, de tratarse de trabajadores que coticen con la modalidad de bases diarias, a las que se refiere el artículo 255, que el número total de jornadas reales efectivamente realizadas no supere las quinientas cuarenta y seis en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El número de jornadas reales se reducirá proporcionalmente en función del número de días de alta del trabajador por cuenta propia agrario en este Sistema Especial durante el año natural de que se trate.

Las limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el párrafo anterior se entienden aplicables por cada explotación agraria. En el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se añadirá al número de trabajadores o jornales previstos en el párrafo anterior un trabajador más con cotización por bases mensuales, o doscientos setenta y tres jornales al año, en caso de trabajadores con cotización por jornadas reales, por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.

Para determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras a) y b) se podrá tomar en consideración la media simple de las rentas totales y de los rendimientos anuales netos de los tres ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe su comprobación, con la excepción del ejercicio o ejercicios afectados por circunstancias excepcionales tenidas en cuenta en aplicación de la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en estos casos se tendrá en cuenta el ejercicio o ejercicios inmediatamente anteriores no afectados por tales circunstancias.

2. A los efectos previstos en este sistema especial, se entiende por explotación agraria el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, y que constituye en sí misma unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria.

A este respecto se entiende por actividad agraria el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales.

A los efectos previstos en este sistema especial, se considerará actividad agraria la venta directa por parte de la agricultora o agricultor de la producción propia sin transformación o la primera transformación de los mismos cuyo producto final esté incluido en el anexo I del artículo 38 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes, considerándose también actividad agraria toda aquella que implique la gestión o la dirección y gerencia de la explotación.

Asimismo, se considerarán actividades complementarias la participación y presencia de la persona titular, como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que estos se hallen vinculados al sector agrario.

Igualmente tendrán la consideración de actividades complementarias las actividades de transformación de los productos de su explotación y venta directa de los productos transformados, siempre y cuando no sea la primera especificada en el apartado anterior, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación.

3. La incorporación a este sistema especial afectará, además de al titular de la explotación agraria, a su cónyuge y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de dieciocho años y realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar.

4. Los hijos del titular de la explotación agraria, menores de treinta años, aunque convivan con él, podrán ser contratados por aquel como trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el artículo 12.

5. Los interesados, en el momento de solicitar su incorporación al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, deberán presentar declaración justificativa de la acreditación de los requisitos establecidos en los apartados anteriores para la inclusión en el mismo. La validez de dicha inclusión estará condicionada a la posterior comprobación por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social de la concurrencia efectiva de los mencionados requisitos. La acreditación y posterior comprobación se efectuará en la forma y plazos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 325. *Especialidades en materia de cotización.*

La incorporación al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios previsto en el artículo anterior determinará la aplicación de las normas de cotización al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos contenidas en los artículos 308 y siguientes, con las especialidades que se indican a continuación:

a) Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, si el trabajador optase por una base de cotización hasta el 120 por ciento de la base mínima del tramo 1 de la tabla general

a que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1.a), el tipo de cotización aplicable será del 18,75 por ciento.

Si, en cambio, el trabajador optase por una base de cotización igual o superior a la señalada en el párrafo anterior, sobre la cuantía que exceda de aquella se aplicará el tipo de cotización vigente en cada momento en este régimen especial para las contingencias comunes.

Los tipos de cotización indicados anteriormente resultarán de aplicación, asimismo, a las bases de cotización definitivas que resulten del procedimiento de regularización a la que se refiere la letra c) del artículo 308.1.

b) Respecto de las contingencias de cobertura voluntaria, la cuota se determinará aplicando, tanto sobre la cuantía completa de la base de cotización provisional, como sobre la definitiva, los siguientes tipos de cotización:

Para la cobertura de la incapacidad temporal y de la protección por cese de actividad, se aplicarán los tipos establecidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales, conforme a lo dispuesto en los artículos 19.3 y 326.

c) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas acogidos a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Cuando no se haya optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, deberá efectuarse una cotización adicional para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos VIII y IX del Título II en los términos que, en su caso, puedan prever las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 326. *Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales.*

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrá carácter voluntario en este sistema especial, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales.

TÍTULO V

Protección por cese de actividad

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 327. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El sistema específico de protección por el cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, es de carácter obligatorio y tiene por objeto dispensar a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, afiliadas a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, las prestaciones y

medidas establecidas en esta ley ante la situación de cese la actividad que originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo.

El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal.

El cese temporal podrá ser total, que comporta la interrupción de todas las actividades que puedan originar el alta en el régimen especial en el que la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma figure encuadrada, en los supuestos regulados en el artículo 331, o parcial, cuando se produzca una reducción de la actividad en los términos previstos en esta ley.

2. La protección por cese de actividad alcanzará también a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, así como a los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, siempre que, en ambos casos, cumplan con los requisitos regulados en este título con las peculiaridades contempladas, respectivamente, en los artículos 335 y 336.

Artículo 328. *Régimen jurídico.*

1. La protección por cese de actividad se rige por lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo, así como, supletoriamente, por las normas que regulan el régimen especial de la Seguridad Social de encuadramiento.

2. Las condiciones y supuestos específicos por los que se rija el sistema de protección de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios se desarrollarán reglamentariamente.

Artículo 329. *Acción protectora.*

1. El sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

a) La prestación económica por cese, temporal o definitivo, de la actividad.

La prestación señalada se regirá exclusivamente por esta ley y las disposiciones que la desarrollen y complementen.

b) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el artículo 339, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen.

En los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del apartado 1.a) del artículo 331, el órgano gestor se hará cargo del 50 por ciento de la cuota que corresponda durante la percepción de la prestación económica, siendo el otro 50 por ciento a cargo del trabajador. El órgano gestor abonará a la persona trabajadora autónoma, junto con la prestación por cese de la actividad, el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

En los supuestos previstos en el artículo 331.1.d), no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estando a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 38.5 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 330. *Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en las que concurran los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338.

c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.

d) En el supuesto de cese definitivo, no haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

f) Para causar derecho al cese previsto en el artículo 331.1.a).4.º y 5.º, la persona trabajadora autónoma no podrá ejercer otra actividad salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 342.

2. Cuando la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma tenga a uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 331.1, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

La misma regla será aplicable en el caso de la persona trabajadora autónoma profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de los profesionales, así como en el supuesto de las cooperativas a que hace referencia el artículo 335 cuando se produzca el cese definitivo de la actividad.

Artículo 331. *Situación legal de cese de actividad.*

1. Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el capítulo siguiente, se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores autónomos que cesen en el ejercicio de su actividad por alguna de las causas siguientes:

a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional.

En caso de establecimiento abierto al público se exigirá el cierre del mismo durante la percepción del subsidio o bien su transmisión a terceros. No obstante, el autónomo titular del inmueble donde se ubica el establecimiento podrá realizar sobre el mismo los actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no supongan la continuidad del autónomo en la actividad económica o profesional finalizada.

Se entenderá que existen motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1.º Pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 por ciento de los ingresos obtenidos en el mismo periodo, excluido el primer año de inicio de la actividad.

2.º Ejecuciones judiciales o administrativas tendentes al cobro de las deudas reconocidas por los órganos ejecutivos, que comporten al menos el 30 por ciento de los ingresos del ejercicio económico inmediatamente anterior.

3.º La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

4.º La reducción del 60 por ciento de la jornada de la totalidad de las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa o suspensión temporal de los contratos de trabajo de al menos del 60 por ciento del número de personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa siempre que los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria, el nivel de ingresos ordinarios o ventas haya experimentado una reducción del 75 por ciento de los registrados en los mismos

periodos del ejercicio o ejercicios anteriores y los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos trimestres, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

En estos casos no será necesario el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros.

5.º En el supuesto de trabajadores autónomos que no tengan trabajadores asalariados, el mantenimiento de deudas exigibles con acreedores cuyo importe supere el 150 por ciento de los ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud, y que estos ingresos o ventas supongan a su vez una reducción del 75 por ciento respecto del registrado en los mismos períodos del ejercicio o ejercicios anteriores. A tal efecto no se computarán las deudas que por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria mantenga.

Se exigirá igualmente que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos trimestres, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior. A tal efecto no se computarán las deudas que por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria mantenga.

En estos casos no será necesario el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros.

b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.

Se entenderá que existen motivos de fuerza mayor en el cese temporal parcial cuando la interrupción de la actividad de la empresa afecte a un sector o centro de trabajo, exista una declaración de emergencia adoptada por la autoridad pública competente y se produzca una caída de ingresos del 75 por ciento de la actividad de la empresa con relación al mismo periodo del año anterior y los ingresos mensuales del trabajador autónomo no alcance el salario mínimo interprofesional o el importe de la base por la que viniera cotizando si esta fuera inferior.

c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.

d) La violencia de género o la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.

e) Por divorcio o separación matrimonial, mediante resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

2. En ningún caso se considerará en situación legal de cese de actividad:

a) A aquellos que cesen o interrumpan voluntariamente su actividad, salvo en el supuesto previsto en el artículo 333.1.b).

b) A los trabajadores autónomos previstos en el artículo 333 que tras cesar su relación con el cliente y percibir la prestación por cese de actividad, vuelvan a contratar con el mismo cliente en el plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación, en cuyo caso deberán reintegrar la prestación recibida.

Artículo 332. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad.*

1. Las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se acreditarán mediante declaración jurada del solicitante, en la que se consignará el motivo o motivos concurrentes y la fecha de efectos del cese, a la que acompañará los documentos que seguidamente se establecen, sin perjuicio de aportarse, si aquel lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente:

1.1 Los motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos se acreditarán mediante los documentos contables, profesionales, fiscales, administrativos o judiciales que justifiquen la falta de viabilidad de la actividad.

a) Salvo en los supuestos previstos en los epígrafes b) y c), se deberán aportar los documentos que acrediten el cierre del establecimiento en los términos establecidos en el artículo 331.1.a), la baja en el Censo tributario de empresarios, profesionales y retenedores y la baja en el régimen especial de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrado el solicitante. En el caso de que la actividad requiriera el otorgamiento de autorizaciones o licencias administrativas, se acompañará la comunicación de solicitud de baja correspondiente y, en su caso, la concesión de la misma, o bien el acuerdo de su retirada.

Sin perjuicio de los documentos señalados en el párrafo anterior, la concurrencia de motivos económicos se considerará acreditada mediante la aportación, en los términos que reglamentariamente se establezcan, de la documentación contable que confeccione el trabajador autónomo, en la que se registre el nivel de pérdidas exigido en los términos del artículo 331.1.a).1.º, así como mediante las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas. En todo caso, las partidas que se consignen corresponderán a conceptos admitidos en las normas que regulan la contabilidad.

El trabajador autónomo podrá formular su solicitud aportando datos estimados de cierre, al objeto de agilizar la instrucción del procedimiento, e incorporará los definitivos con carácter previo al dictado de la resolución.

b) En los supuestos previstos en el artículo 331.1.a).4.º, deberá aportarse comunicación a la autoridad laboral de la decisión de adoptar la medida, así como de los documentos contables en el que se registren el nivel de perdidas exigidos, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los ingresos del trabajador autónomo y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

En estos casos no procederá la baja en el régimen especial de la Seguridad Social.

c) En los supuestos previstos en el artículo 331.1.a).5.º, deberán aportarse los documentos contables en el que se registren el nivel de perdidas exigidos, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los ingresos del trabajador autónomo y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

En estos casos no procederá la baja en el régimen especial de la Seguridad Social.

También deberán aportarse los acuerdos singulares de refinanciación de la deuda reflejados en escritura pública con los acreedores, individual o conjuntamente, cuya duración sea igual o superior al tiempo del derecho del percibo de la prestación por cese de actividad, y donde se justifiquen tales acuerdos, así como los actos y negocios realizados entre el trabajador autónomo y los acreedores que suscriban los mismos.

1.2 La fuerza mayor determinante del cese definitivo o temporal total de la actividad económica o profesional se acreditará mediante documentación que acredite la existencia de la misma y la imposibilidad del ejercicio de la actividad ya sea de forma definitiva o temporal.

Si el cese es definitivo deberá aportar la solicitud de baja en el Censo tributario de empresarios, profesionales y retenedores y la baja en el régimen especial de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrado el solicitante. En el caso de que la actividad requiriera el otorgamiento de autorizaciones o licencias administrativas, se acompañará la comunicación de solicitud de baja correspondiente y, en su caso, la concesión de la misma, o bien el acuerdo de su retirada.

Si el cese es temporal parcial, deberá aportarse además de los documentes que acrediten la existencia de la fuerza mayor, el acuerdo de la administración pública competente al que hace referencia el artículo 331.1.b).

En el cese temporal total y parcial no procederá la baja en el régimen especial de la Seguridad Social.

1.3 La pérdida de la licencia administrativa que habilitó el ejercicio de la actividad mediante resolución correspondiente.

1.4 La violencia de género o la violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

1.5 El divorcio o acuerdo de separación matrimonial de los familiares incursos en la situación prevista en el artículo 331.1.e) se acreditará mediante la correspondiente resolución judicial, a la que acompañarán la documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

2. Reglamentariamente se desarrollará la documentación a presentar por los trabajadores autónomos con objeto de acreditar la situación legal de cese de actividad prevista en este artículo.

CAPÍTULO II

Situación legal de cese de actividad en supuestos especiales

Artículo 333. *Trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

1. Se encontrarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos económicamente dependientes que, sin perjuicio de lo previsto en el primer apartado del artículo 331, cesen su actividad por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependan económicamente, en los siguientes supuestos:

a) Por la terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio.

b) Por incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado.

c) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio.

d) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio.

e) Por muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad.

2. La situación legal de cese de actividad establecida en el apartado 1 será también de aplicación a los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, y en el artículo 2 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del trabajo autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 332.1, las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como de los mencionados en el apartado 2, se acreditarán a través de los siguientes medios:

a) La terminación de la duración convenida en contrato o conclusión de la obra o servicio, mediante su comunicación ante el registro correspondiente del servicio público de empleo con la documentación que así lo justifique.

b) El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial.

c) La causa justificada del cliente, a través de comunicación escrita expedida por este en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

d) La causa injustificada, mediante comunicación expedida por el cliente en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial, con independencia de que la misma fuese recurrida por el cliente. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

e) La muerte, la incapacidad o la jubilación del cliente, mediante certificación de defunción del Registro Civil, o bien resolución de la entidad gestora correspondiente acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente.

4. Reglamentariamente se desarrollará la documentación a presentar por los trabajadores autónomos con objeto de acreditar la situación legal de cese de actividad prevista en este artículo.

Artículo 334. *Trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital.*

1. La situación legal de cese de la actividad de los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por aplicación del artículo 305. 2.b), se producirá cuando cesen involuntariamente en el cargo de consejero o administrador de la sociedad o en la prestación de servicios a la misma y la sociedad haya incurrido en pérdidas en los términos previstos en el artículo 331.1.a).1.º o bien haya disminuido su patrimonio neto por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital social.

2. El cese de actividad de los socios de las entidades capitalistas se acreditará mediante el acuerdo adoptado en junta, por el que se disponga el cese en el cargo de administrador o consejero junto con el certificado emitido por el Registro Mercantil que acredite la inscripción del acuerdo. En el supuesto de cese en la prestación de servicios se requerirá la aportación del documento que lo acredite así como el acuerdo de la Junta de reducción del capital por pérdidas.

En ambos casos se requerirá la acreditación de la situación de pérdidas o de disminución del patrimonio neto en los términos establecidos en el apartado 1.

Artículo 335. *Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.*

1. Se considerarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Los que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las siguientes causas:

1.º Por expulsión improcedente de la cooperativa.

2.º Por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor.

3.º Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.

4.º Por causa de violencia de género o violencia sexual, en las socias trabajadoras.

5.º Por pérdida de licencia administrativa de la cooperativa.

b) Los aspirantes a socios en período de prueba que hubieran cesado en la prestación de trabajo durante el mismo por decisión unilateral del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa.

2. La declaración de la situación legal de cese de actividad de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

a) En el supuesto de expulsión del socio será necesaria la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos, y en todo caso el acta de conciliación judicial o la resolución definitiva de la jurisdicción competente que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.

b) En el caso de cese definitivo o temporal de la actividad por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, en los términos expresados en el artículo 331.1.a). No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los socios trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado.

Tales causas se acreditarán mediante la aportación, por parte de la sociedad cooperativa, de los documentos a que se refiere el artículo 332.1.a). Asimismo, se deberá acreditar certificación literal del acuerdo de la asamblea general del cese definitivo o temporal de la prestación de trabajo y de actividad de los socios trabajadores.

c) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.

d) En el caso de violencia de género o violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

e) En el caso de cese durante el período de prueba será necesaria comunicación del acuerdo de no admisión por parte del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa al aspirante.

3. No estarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que, tras cesar definitivamente en la prestación de trabajo, y por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, y haber percibido la prestación por cese de actividad, vuelvan a ingresar en la misma sociedad cooperativa en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación. Si el socio trabajador reingresa en la misma sociedad cooperativa en el plazo señalado, deberá reintegrar la prestación percibida.

4. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de cese de actividad deberán solicitar el reconocimiento del derecho a las prestaciones al órgano gestor del artículo 346, salvo lo establecido en el apartado 3 de dicho artículo y hasta el último día del mes siguiente a la declaración de la situación legal de cese de actividad, en los términos expresados en el apartado 2.

En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general de este título.

Artículo 336. *Trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente.*

Se considerarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos profesionales que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión desarrollada conjuntamente con otros, por alguna de las siguientes causas:

a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos a que se refiere el artículo 331.1.a), y determinantes de la inviabilidad de proseguir con la

profesión, con independencia de que acarree o no el cese total de la actividad de la sociedad o forma jurídica en la que estuviera ejerciendo su profesión.

No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los profesionales de la entidad, salvo en aquellos casos en los que el establecimiento esté a cargo exclusivamente del profesional. No obstante, en este caso no podrá declararse la situación legal de cese de actividad cuando el trabajador autónomo, tras cesar en su actividad y percibir la prestación por cese de actividad, vuelva a ejercer la actividad profesional en la misma entidad en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación. En caso de incumplimiento de esta cláusula, deberá reintegrar la prestación percibida.

b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la profesión.

c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.

d) La violencia de género o violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma.

e) Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimoniales.

CAPÍTULO III

Régimen de la protección

Artículo 337. *Solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad.*

1. Los trabajadores autónomos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 330 deberán solicitar a la mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que se encuentren adheridos o a la entidad gestora con la que tengan cubierta la protección dispensada por contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el reconocimiento del derecho a la protección por cese de actividad.

2. El derecho al percibo de la correspondiente prestación económica nacerá, en los supuestos previstos en el artículo 331.1.a), el día siguiente a aquel en que tenga efectos la baja en el régimen especial al que estuvieran adscritos. No obstante, en los supuestos de cese de actividad previsto en el artículo 331.1.a).4.º, dado que no procede la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente, el derecho al percibo nacerá el primer día del mes siguiente a la comunicación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de reducción del 60 por ciento de la jornada laboral de todos los trabajadores de la empresa, o a la suspensión temporal de los contratos de trabajo del 60 por ciento de la plantilla de la empresa.

De igual modo, en los supuestos a que se refiere el artículo 331.1.a).5.º, al no proceder tampoco la baja en el régimen especial correspondiente, el derecho al percibo nacerá el primer día del mes siguiente al de la solicitud.

En los supuestos de suspensión temporal total o parcial de actividad como consecuencia de fuerza mayor previstos en el artículo 331.1.b), el nacimiento del derecho se producirá el día en que quede acreditada la concurrencia de la fuerza mayor a través de los documentos oportunos, no siendo necesaria la baja en el régimen especial correspondiente.

En el resto de los supuestos regulados en el artículo 331, el nacimiento del derecho se producirá el día primero del mes siguiente a aquel en que tenga efectos la baja como consecuencia del cese en la actividad.

3. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al percibo de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.

4. El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las

situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, violencia sexual, por voluntad del cliente, fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.

5. En caso de presentación de la solicitud una vez transcurrido el plazo fijado en el apartado anterior, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de los requisitos legalmente previstos, se descontarán del período de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que la presentó.

6. El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social que le corresponda durante el periodo de percepción de la prestación, siempre que se hubiere solicitado en el plazo previsto en el apartado 4. En otro caso, el órgano gestor se hará cargo a partir del día primero del mes siguiente al de la solicitud.

Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, en el supuesto de que, en el mes posterior al hecho causante, tuviera actividad con otros clientes, el órgano gestor estará obligado a cotizar a partir de la fecha de inicio de la prestación.

Artículo 338. *Duración de la prestación económica.*

1. La duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce meses deben estar comprendidos en los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala.

Período de cotización – Meses	Período de la protección – Meses
De doce a diecisiete.	4
De dieciocho a veintitrés.	6
De veinticuatro a veintinueve.	8
De treinta a treinta y cinco.	10
De treinta y seis a cuarenta y dos.	12
De cuarenta y tres a cuarenta y siete.	16
De cuarenta y ocho en adelante.	24

2. **(Suprimido)**

3. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurran los requisitos legales y hubieren transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.

4. A efectos de determinar los períodos de cotización a que se refieren los apartados 1 y 2:

a) Se tendrán en cuenta exclusivamente las cotizaciones por cese de actividad efectuadas al régimen especial correspondiente.

b) Se tendrán en cuenta las cotizaciones por cese de actividad que no hubieren sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior de la misma naturaleza.

c) Los meses cotizados se computarán como meses completos.

d) Las cotizaciones que generaron la última prestación por cese de actividad no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

e) En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, los períodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el cómputo del período de doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos períodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

Artículo 339. *Cuantía de la prestación económica por cese de la actividad.*

1. La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar la base reguladora se calculará sobre la totalidad de la base de cotización por esta contingencia, sin aplicación de los coeficientes correctores de cotización, y además, los períodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el computo del período de doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos períodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

2. La cuantía de la prestación, durante todo su período de disfrute, se determinará aplicando a la base reguladora el 70 por ciento, salvo en los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a) y en los supuestos de suspensión temporal parcial debidas a fuerza mayor, donde la cuantía de la prestación será del 50 por ciento.

3. La cuantía máxima de la prestación por cese de actividad será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador autónomo tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por cese de actividad será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, según el trabajador autónomo tenga hijos a su cargo, o no.

Lo dispuesto en este apartado no se aplicará a los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del apartado 1.a) del artículo 331 ni a los supuestos de suspensión temporal parcial debidas a fuerza mayor previstos en el artículo 331.1.b).

4. A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por cese de actividad, se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando estos sean menores de veintiséis años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

A los efectos de la cuantía máxima y mínima de la prestación por cese de actividad, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, incrementado en una sexta parte, vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Artículo 340. *Suspensión del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá por el órgano gestor en los siguientes supuestos:

a) Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracción leve o grave, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

b) Durante el cumplimiento de condena que implique privación de libertad.

c) Durante el período de realización de un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, salvo en los supuestos de cese de actividad previsto en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a), o de cese temporal parcial de la actividad derivado de fuerza mayor, que serán compatible con la actividad que causa el cese, en los términos previstos en el artículo 342.1, y sin perjuicio de la extinción del derecho a la protección por cese de actividad en el supuesto establecido en el artículo 341.1.c).

2. La suspensión del derecho comportará la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización sin afectar al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en la letra a) del apartado anterior, en el que el período de percepción se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

3. La protección por cese de actividad se reanudará previa solicitud del interesado, siempre que este acredite que ha finalizado la causa de suspensión y que se mantiene la situación legal de cese de actividad.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes.

El reconocimiento de la reanudación dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica pendiente de percibir, así como a la cotización, a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud de la reanudación. En caso de presentarse la solicitud transcurrido el plazo citado, se estará a lo previsto en el artículo 337.3.

Artículo 341. *Extinción del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se extinguirá en los siguientes casos:

a) Por agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Por imposición de las sanciones en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

c) Por realización de un trabajo por cuenta ajena o propia durante un tiempo igual o superior a doce meses, en este último caso siempre que genere derecho a la protección por cese de actividad como trabajador autónomo.

d) Por cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria o, en el caso de los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, edad de jubilación teórica, salvo cuando no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva. En este supuesto la prestación por cese de actividad se extinguirá cuando el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos para acceder a dicha pensión o bien se agote el plazo de duración de la protección.

e) Por reconocimiento de pensión de jubilación o de incapacidad permanente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 342.1.

f) Por traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen.

g) Por renuncia voluntaria al derecho.

h) Por fallecimiento del trabajador autónomo.

2. Cuando el derecho a la prestación se extinga en los casos de la letra c) del apartado anterior, el trabajador autónomo podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador autónomo opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

Artículo 342. *Incompatibilidades.*

1. La percepción de la prestación económica por cese de actividad es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, así como con el trabajo por cuenta ajena, salvo que la percepción de prestación por cese de actividad venga determina por lo dispuesto en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a), o por cese temporal parcial de la actividad derivado de fuerza mayor, que serán compatibles con la actividad que cause el cese, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos durante la percepción de la prestación no sean superiores a la cuantía del salario mínimo interprofesional o al importe de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

La incompatibilidad con el trabajo por cuenta propia establecida en el párrafo anterior tendrá como excepción los trabajos agrarios sin finalidad comercial en las superficies dedicadas a huertos familiares para el autoconsumo, así como los dirigidos al mantenimiento en buenas condiciones agrarias y medioambientales previsto en la normativa de la Unión Europa para las tierras agrarias. Esta excepción abarcará asimismo a los familiares colaboradores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que también sean perceptores de la prestación económica por cese de actividad. Esta excepción será desarrollada mediante norma reglamentaria.

Será asimismo incompatible con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico del sistema de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles

con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese de actividad, así como con las medidas de fomento del cese de actividad reguladas por normativa sectorial para diferentes colectivos, o las que pudieran regularse en el futuro con carácter estatal.

2. Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible con la percepción de las ayudas por paralización de la flota.

3. En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad, la prestación por cese será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Artículo 343. *Cese de actividad, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.*

1. En el supuesto en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca mientras el trabajador autónomo se encuentre en situación de incapacidad temporal, este seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía que la prestación por cese de actividad hasta que la misma se extinga, en cuyo momento pasará a percibir, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que le corresponda. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por cese de actividad, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la situación legal de cese de actividad.

2. En el supuesto en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de maternidad o paternidad, se seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que les corresponda.

3. Si durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad el trabajador autónomo pasa a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso previo iniciado con anterioridad a la situación legal de cese en la actividad, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador autónomo continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por cese en la actividad, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador autónomo esté percibiendo la prestación por cese en la actividad y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado anteriormente, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador autónomo continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por cese en la actividad, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

El período de percepción de la prestación por cese de actividad no se ampliará como consecuencia de que el trabajador autónomo pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación el órgano gestor de la prestación se hará cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social, en los términos previstos en el artículo 329.1.b) hasta el agotamiento del período de duración de la prestación al que el trabajador autónomo tuviere derecho.

4. Si durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad la persona beneficiaria se encuentra en situación de maternidad o paternidad pasará a percibir la prestación que por estas contingencias le corresponda. Una vez extinguida esta, el órgano gestor, de oficio, reanudará el abono de la prestación económica por cese de actividad hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho.

CAPÍTULO IV

Régimen financiero y gestión de las prestaciones

Artículo 344. *Financiación, base y tipo de cotización.*

1. La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia. La fecha de efectos de la cobertura se determinará reglamentariamente.

2. La base de cotización por cese de actividad se corresponderá con la base de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que hubiere elegido, como propia, el trabajador autónomo con arreglo a lo establecido en las normas de aplicación, o bien la que le corresponda como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

3. El tipo de cotización correspondiente a la protección de la Seguridad Social por cese de actividad, aplicable a la base determinada en el apartado anterior, se establecerá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19. No obstante, al objeto de mantener la sostenibilidad financiera del sistema de protección, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el tipo de cotización aplicable al ejercicio al que se refieran de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El tipo de cotización expresado en tanto por cien será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$TCt = G/BC*100$$

Siendo:

t = año al que se refieran los Presupuestos Generales del Estado en el que estará en vigor el nuevo tipo de cotización.

TCt = tipo de cotización aplicable para el año t.

G = suma del gasto por prestaciones de cese de actividad de los meses comprendidos desde 1 de agosto del año t-2 hasta el 31 de julio del año t-1

BC = suma de las bases de cotización por cese de actividad de los meses comprendidos desde 1 de agosto del año t-2 hasta el 31 de julio del año t-1.

b) No obstante lo anterior, no corresponderá aplicar el tipo resultante de la fórmula, manteniéndose el tipo vigente, cuando:

1.º Suponga incrementar el tipo de cotización vigente en menos de 0,5 puntos porcentuales.

2.º Suponga reducir el tipo de cotización vigente en menos de 0,5 puntos porcentuales, o cuando siendo la reducción del tipo mayor de 0,5 puntos porcentuales las reservas de esta prestación a las que se refiere el artículo 346.2 previstas al cierre del año t–1 no superen el gasto presupuestado por la prestación de cese de actividad para el año t.

c) En todo caso, el tipo de cotización a fijar anualmente no podrá ser inferior al 0,7 por ciento ni superior al 4 por ciento.

Cuando el tipo de cotización a fijar en aplicación de lo previsto en este apartado exceda del 4 por ciento, se procederá necesariamente a revisar al alza todos los períodos de carencia previstos en el artículo 338.1 de esta ley, que quedarán fijados en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha revisión al alza será al menos de dos meses.

4. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal podrá emitir opinión, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, respecto a la aplicación por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de lo previsto en los apartados anteriores, así como respecto a la sostenibilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.

Artículo 345. *Recaudación.*

1. La cuota de protección por cese de actividad se recaudará por la Tesorería General de la Seguridad Social conjuntamente con la cuota o las cuotas del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, liquidándose e ingresándose de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social para dichos regímenes especiales.

2. Las normas reguladoras de la recaudación de cuotas, tanto en vía voluntaria como ejecutiva, serán de aplicación a la cotización por cese en la actividad a la Seguridad Social para los regímenes señalados.

Artículo 346. *Órgano gestor.*

1. Salvo lo establecido en el artículo anterior y en el apartado 3 de este artículo, corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social la gestión de las funciones y servicios derivados de la protección por cese de actividad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos competentes en materia de sanciones por infracciones en el orden social y de las competencias de dirección y tutela atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el artículo 98.1.

A tal fin, la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua con quien el trabajador autónomo haya formalizado el documento de adhesión, mediante la suscripción del anexo correspondiente. El procedimiento de formalización de la protección por cese de actividad, su periodo de vigencia y efectos se regirán por las normas de aplicación a la colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social.

2. El resultado positivo anual que las mutuas obtengan de la gestión del sistema de protección se destinará a la constitución de una Reserva de Estabilización por Cese de Actividad, cuyo nivel mínimo de dotación equivaldrá al 5 por ciento de las cuotas ingresadas durante el ejercicio por esta contingencia, que podrá incrementarse voluntariamente hasta alcanzar el 25 por ciento de las mismas cuotas, que constituirá el nivel máximo de dotación, y cuya finalidad será atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en esta gestión.

Una vez dotada con cargo al cierre del ejercicio la Reserva de Estabilización en los términos establecidos, el excedente se ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social, con destino a la dotación de una Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, cuya finalidad será asimismo la cancelación de los déficits que puedan generar las mutuas después de aplicada su reserva de cese de actividad, y la reposición de la misma hasta el nivel mínimo señalado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 95.4.

En ningún caso será de aplicación el sistema de responsabilidad mancomunada establecido para los empresarios asociados.

3. En el supuesto de trabajadores autónomos que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una entidad gestora de la Seguridad Social, la tramitación de la solicitud y la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá:

a) En el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, al Instituto Social de la Marina.

b) En el ámbito del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, al Servicio Público de Empleo Estatal.

4. El Consejo del Trabajo Autónomo podrá recabar del órgano gestor la información que estime pertinente en relación con el sistema de protección por cese de actividad y proponer al Ministerio de Empleo y Seguridad Social aquellas medidas que se estimen oportunas para el mejor funcionamiento del mismo.

El órgano gestor presentará al Consejo del Trabajo Autónomo un informe anual sobre la evolución del sistema de protección por cese de actividad. El Consejo podrá recabar cuanta información complementaria estime pertinente en relación con dicho sistema.

CAPÍTULO V

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 347. *Obligaciones de los trabajadores autónomos.*

Son obligaciones de los trabajadores autónomos solicitantes y beneficiarios de la protección por cese de actividad:

a) Solicitar a la misma mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que se encuentren adheridos la cobertura de la protección por cese de actividad.
b) Cotizar por la aportación correspondiente a la protección por cese de actividad.
c) Proporcionar la documentación e información que resulte necesaria a los efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación de la prestación.
d) Solicitar la baja en la prestación por cese de actividad cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento en que se produzcan dichas situaciones.
e) No trabajar por cuenta propia o ajena durante la percepción de la prestación.
f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

Artículo 348. *Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en el supuesto de que se incumpla lo dispuesto en los artículos 347.1.e), 331.2.b), 335.3 y en el párrafo segundo del artículo 336.a) de esta ley, será aplicable para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 55 de esta ley y en el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Artículo 349. *Infracciones.*

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en esta ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 350. *Jurisdicción competente y reclamación previa.*

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de las prestaciones por cese de actividad, así como al pago de las mismas. El interesado podrá formular reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente. La resolución del órgano gestor habrá de indicar expresamente la posibilidad de presentar reclamación, el órgano ante el que se debe interponer, así como el plazo para su interposición.
2. Cuando se formule reclamación previa contra las resoluciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en materia de prestaciones por cese de actividad, antes de su resolución, emitirá informe vinculante una comisión paritaria en la que estarán representadas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y la Administración de la Seguridad Social. Actuará como presidente de la comisión el representante de la Administración de la Seguridad Social y como secretario no miembro de la misma una persona al servicio de la mutua competente para resolver. Podrá formar parte de la comisión, como asesor con voz pero sin voto, un Letrado de la Administración de la Seguridad Social integrado en el Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

La mutua competente para resolver remitirá a la comisión, para que esta se pronuncie al efecto, la propuesta motivada de resolución de la reclamación previa. El secretario levantará acta de cada sesión dejando constancia de los acuerdos adoptados, debiendo realizar, asimismo, las comunicaciones entre la comisión y la mutua competente. Las mutuas deberán prestar el apoyo financiero y administrativo preciso para el funcionamiento de la comisión suscribiendo los convenios que resulten oportunos. Mediante resolución del

Secretario de Estado de la Seguridad Social se establecerá la determinación de la composición, organización y demás extremos precisos para el adecuado funcionamiento de dicha comisión, aplicándose, en lo no previsto, lo establecido para el funcionamiento de los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El resto de reclamaciones previas serán resueltas por el mismo órgano gestor que emitió la resolución impugnada.

TÍTULO VI

Prestaciones no contributivas

CAPÍTULO I

Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva

Sección 1.ª Prestaciones

Artículo 351. *Enumeración.*

Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:

a) Una asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años de edad y afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, o mayor de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por ciento, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.

El causante no perderá la condición de hijo o de menor a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena siempre que continúe viviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por cien del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Tal condición se mantendrá aunque la afiliación del causante como trabajador suponga su encuadramiento en un régimen de Seguridad Social distinto a aquel en el que esté afiliado el beneficiario de la prestación.

b) Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad.

c) Una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

Sección 2.ª Asignación económica por hijo o menor a cargo

Artículo 352. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo quienes:

a) Residan legalmente en territorio español.

b) Tengan a su cargo hijos o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción en quienes concurran las circunstancias señaladas en la letra a) del artículo anterior y que residan en territorio español.

En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación se conservará para el padre o la madre por los hijos o menores que tenga a su cargo.

c) No tengan derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres:

a) Los huérfanos de padre y madre, menores de dieciocho años y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

b) Quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que concurran en ellos las circunstancias señaladas en la letra a) del artículo 351 y no se encuentren en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

c) Los hijos con discapacidad mayores de dieciocho años respecto de los que no se haya establecido ninguna medida de apoyo a su capacidad para ser beneficiarios de asignaciones del sistema de la Seguridad Social serán beneficiarios de las asignaciones que debido a ellos corresponderían a sus padres.

Artículo 353. *Cuantía de las asignaciones.*

1. La cuantía de la asignación económica a que se refiere el artículo 351.a) se fijará, en su importe anual, en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado.

2. En dicha Ley, además de la cuantía general, se establecerá otra cuantía específica en el supuesto de hijo a cargo mayor de dieciocho años, con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Artículo 354. *Determinación del grado de discapacidad y de la necesidad del concurso de otra persona.*

El grado de discapacidad, a efectos del reconocimiento de las asignaciones por hijo o menor a cargo, así como la situación de dependencia y la necesidad del concurso de otra persona a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior se determinarán mediante la aplicación del baremo aprobado por el Gobierno mediante real decreto.

Artículo 355. *Declaración y efectos de las variaciones familiares.*

1. Todo beneficiario estará obligado a declarar cuantas variaciones se produzcan en su familia, siempre que estas deban ser tenidas en cuenta a efectos del nacimiento, modificación o extinción del derecho.

En ningún caso será necesario acreditar documentalmente aquellos hechos o circunstancias, tales como el importe de las pensiones y subsidios, que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí directamente.

2. Cuando se produzcan las variaciones a que se refiere el apartado anterior, surtirán efecto:

a) En caso de nacimiento del derecho, a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente a la fecha en que se haya solicitado el reconocimiento del mismo.

b) En caso de extinción del derecho, a partir del último día del trimestre natural dentro del cual se haya producido la variación de que se trate.

Artículo 356. *Devengo y abono.*

1. Las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo se devengarán en función de las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, tenga derecho el beneficiario.

2. El abono de las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo se efectuará con la periodicidad que se establezca en las normas de desarrollo de esta ley.

Sección 3.ª Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad.

Artículo 357. *Prestación y beneficiarios.*

1. En los casos de nacimiento o adopción de hijo en España en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, en una familia monoparental o en los supuestos de madres o padres que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o

superior al 65 por ciento se tendrá derecho a una prestación económica del sistema de la Seguridad Social en la cuantía y en las condiciones que se establecen en esta sección.

2. A los efectos de la consideración como familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Protección a las Familias Numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.

3. A efectos de la consideración de beneficiario de la prestación, será necesario que el padre, la madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, reúna los requisitos establecidos en las letras a) y c) del artículo 352.1 y, además, no perciba ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dicha cuantía contemplará un incremento del 15 por ciento por cada hijo a cargo, a partir del segundo, este incluido.

A los exclusivos efectos de la determinación del límite de ingresos, se considerará a cargo el hijo menor de dieciocho años, o mayor de dicha edad afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, así como por los menores a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

No obstante lo anterior, si se trata de personas que forman parte de familias numerosas de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, también tendrán derecho a la prestación si sus ingresos anuales no son superiores al importe que a tales efectos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los supuestos en que concurran tres hijos a cargo según la citada ley, incrementándose en la cuantía que igualmente establezca dicha Ley por cada hijo a partir del cuarto, este incluido.

En el supuesto de convivencia de ambos progenitores, si la suma de los ingresos percibidos por ambos superase los límites de ingresos establecidos en los párrafos anteriores, no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos.

Los límites de ingresos anuales a que se refiere este apartado se actualizarán anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto de la cuantía establecida en el ejercicio anterior, al menos, en el mismo porcentaje que en dicha Ley se establezca como incremento general de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Artículo 358. *Cuantía de la prestación.*

1. La prestación por nacimiento o adopción de hijo, regulada en la presente sección, consistirá en un pago único de 1.000 euros.

2. En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido en el artículo 357.3 pero sean inferiores al resultado de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el resultado de la indicada suma.

No se reconocerá la prestación en los supuestos en que la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior al importe establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Sección 4.ª Prestación por parto o adopción múltiples

Artículo 359. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios de la prestación económica por parto o adopción múltiples producidos en España las personas, padre o madre o, en su defecto, quien reglamentariamente se establezca, que reúnan los requisitos establecidos en las letras a) y c) del artículo 352.1.

Se entenderá que existe parto o adopción múltiple cuando el número de nacidos o adoptados sea igual o superior a dos.

Artículo 360. *Cuantía.*

La cuantía de la prestación económica por parto o adopción múltiples será la siguiente:

Número de hijos nacidos o adoptados	Número de veces el salario mínimo interprofesional
2	4
3	8
4 y más	12

Sección 5.ª Disposiciones comunes

Artículo 361. *Incompatibilidades.*

1. En el supuesto de que en el padre y la madre concurran las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de las prestaciones reguladas en el presente capítulo, el derecho a percibirlas solo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

2. Las prestaciones reguladas en el presente capítulo serán incompatibles con la percepción, por parte del padre o la madre, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

En los supuestos en que uno de los padres esté incluido, en razón de la actividad desempeñada o por su condición de pensionista, en un régimen público de Seguridad Social, la prestación correspondiente será reconocida por dicho régimen.

3. La percepción de las asignaciones económicas por hijo a cargo será incompatible con la condición, por parte del hijo, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva.

Artículo 362. *Revalorización.*

A las prestaciones familiares en la modalidad no contributiva reguladas en este capítulo les será de aplicación el criterio de revalorización establecido en el artículo 58.

CAPÍTULO II

Pensiones no contributivas

Sección 1.ª Incapacidad no contributiva

Artículo 363. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la pensión de incapacidad no contributiva las personas que cumplan los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de dieciocho y menor de sesenta y cinco años de edad.

b) Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.

c) Estar afectadas por una discapacidad o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65 por ciento.

d) Carecer de rentas o ingresos suficientes. Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de la prestación a que se refiere el apartado 1 del artículo siguiente.

Aunque el solicitante carezca de rentas o ingresos propios, en los términos señalados en el párrafo anterior, si convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes cuando la suma de los de todos los integrantes de aquella sea inferior al límite de acumulación de recursos obtenido conforme a lo establecido en los apartados siguientes.

Los beneficiarios de la pensión de incapacidad no contributiva que sean contratados por cuenta ajena, se establezcan por cuenta propia o se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción, a cuyo efecto, no obstante lo previsto en el apartado 5, no se tendrán en cuenta, en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el

programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa.

2. Los límites de acumulación de recursos, en el supuesto de unidad económica, serán equivalentes a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el 70 por ciento de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno.

3. Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, los límites de acumulación de recursos serán equivalentes a dos veces y media la cuantía que resulte de aplicar lo dispuesto en el apartado 2.

4. Existirá unidad económica en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarias, unidas con aquel por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.

5. A efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se considerarán como ingresos o rentas computables, cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional.

No obstante, no se computarán los rendimientos obtenidos por el ejercicio de actividades artísticas a las que se refiere el artículo 249 quater, en tanto no excedan del importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Los rendimientos que excedan de esta cuantía se tomarán en cuenta a efectos de la consideración de las rentas o ingresos anuales a que se refiere el artículo 364.2.

Cuando el solicitante o los miembros de la unidad de convivencia en que esté inserto dispongan de bienes muebles o inmuebles, se tendrán en cuenta sus rendimientos efectivos. Si no existen rendimientos efectivos, se valorarán según las normas establecidas para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con la excepción, en todo caso, de la vivienda habitualmente ocupada por el beneficiario. Tampoco se computarán las asignaciones periódicas por hijos a cargo.

6. Las rentas o ingresos propios, así como los ajenos computables, por razón de convivencia en una misma unidad económica, la residencia en territorio español y el grado de discapacidad o de enfermedad crónica condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, la cuantía de aquella.

Artículo 364. *Cuantía de la pensión.*

1. La cuantía de la pensión de incapacidad no contributiva se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando en una misma unidad económica concurra más de un beneficiario con derecho a pensión de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

a) Al importe referido en el primer párrafo de este apartado se le sumará el 70 por ciento de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, existan en la unidad económica.

b) La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la letra anterior por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

2. Las cuantías resultantes de lo establecido en el apartado anterior, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales de los que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por ciento del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En otro caso, se deducirá del importe de dicha pensión la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de tal porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366.

3. En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica más la pensión o pensiones no contributivas, calculadas conforme a lo dispuesto en los dos apartados anteriores, superara el límite de acumulación de recursos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo anterior, la pensión o pensiones se reducirán para no sobrepasar el mencionado límite, disminuyendo en igual cuantía cada una de las pensiones.

4. No obstante lo establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, la cuantía de la pensión reconocida será, como mínimo, del 25 por ciento del importe de la pensión a que se refiere el apartado 1.

5. A efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, son rentas o ingresos computables los que se determinan como tales en el apartado 5 del artículo anterior.

6. Las personas que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado 1, a), b) y d) del artículo anterior, estén afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tendrán derecho a un complemento equivalente al 50 por ciento del importe de la pensión a que se refiere el primer párrafo del apartado 1.

Artículo 365. *Efectos económicos de las pensiones.*

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho a las pensiones de incapacidad no contributiva se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Artículo 366. *Compatibilidad de las pensiones.*

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrá ser superior, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples, excluidas las pagas extraordinarias y la pensión de incapacidad no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto en el artículo 364.6.

Artículo 367. *Calificación.*

1. Podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes las padecen. El grado de discapacidad o de la enfermedad crónica padecida, a efectos del reconocimiento de la pensión de incapacidad no contributiva, se determinará mediante la aplicación de un baremo, aprobado por el Gobierno, en el que serán objeto de valoración tanto los factores físicos, psíquicos o sensoriales de la persona presuntamente con discapacidad, como los factores sociales complementarios.

2. Asimismo, la situación de dependencia y la necesidad del concurso de una tercera persona a que se refiere el artículo 364.6, se determinará mediante la aplicación de un baremo que será aprobado por el Gobierno.

3. Las pensiones de invalidez pasarán a denominarse pensiones de jubilación cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y cinco años. La nueva denominación no implicará modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que viniesen percibiendo.

Artículo 368. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Los perceptores de las pensiones de incapacidad no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquellas.

En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica de la que forme parte, referida al año inmediato precedente.

Sección 2.ª Jubilación en su modalidad no contributiva

Artículo 369. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 363, residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.

2. Las rentas e ingresos propios, así como los ajenos computables por razón de convivencia en una misma unidad económica, y la residencia en territorio español condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, su cuantía.

Artículo 370. *Cuantía de la pensión.*

Para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva, se estará a lo dispuesto para la pensión de invalidez en el artículo 364.

Artículo 371. *Efectos económicos del reconocimiento del derecho.*

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Artículo 372. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Los perceptores de la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva estarán obligados al cumplimiento de lo establecido para la pensión de incapacidad no contributiva en el artículo 368.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a las prestaciones no contributivas

Artículo 373. *Gestión.*

1. La gestión de las prestaciones no contributivas se efectuará por las siguientes entidades gestoras:

a) El Instituto Nacional de la Seguridad Social, con excepción de las que se mencionan en la letra b) siguiente.

b) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en la letra b) del apartado anterior, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación podrán ser gestionadas, en su caso, por las comunidades autónomas estatutariamente competentes, a las que hubiesen sido transferidos los servicios del instituto citado en aquella.

3. El Gobierno podrá celebrar con las comunidades autónomas a las que no les hubieran sido transferidos los servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales los oportunos conciertos para que puedan gestionar las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.

4. Las pensiones de invalidez y jubilación en su modalidad no contributiva quedarán incluidas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas que se regula en el artículo 72.

A tal fin, las entidades y organismos que gestionen las pensiones de invalidez y jubilación aludidas vendrán obligados a comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social los datos que, referentes a las pensiones que hubiesen concedido, se establezcan reglamentariamente.

Disposición adicional primera. *Normas aplicables a los regímenes especiales.*

1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 146.4; 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII, VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206 y 206 bis; 207; 208; 209; 210; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.

También será de aplicación en dicho régimen lo previsto en el último párrafo del apartado 2 y en el apartado 4 del artículo 196. A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, dichos apartados, se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran incapacidad.

2. Sin perjuicio de lo previsto en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, y en particular respecto de la acción protectora en el capítulo IV del título I de dicha ley, serán de aplicación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar las siguientes disposiciones de esta ley:

a) A los trabajadores por cuenta ajena, lo dispuesto en los artículos 146.4; 151; 152; 153 y capítulos XV y XVII del título II.

b) A los trabajadores por cuenta propia, lo dispuesto en los artículos 306.2; 308; 309; 310; 311 y 313, así como en el capítulo XV del título II.

3. No obstante lo indicado en los apartados anteriores, lo dispuesto en el artículo 210.3, en lo que se refiere a la reducción del 0,50 por 100 prevista en su segundo inciso, así como el requisito de edad previsto en el artículo 215.2.a) y la escala de edades incluida en la disposición transitoria décima, no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la disposición transitoria primera de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

4. El Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá a través de su inspección médica las competencias previstas en el artículo 170, apartados 1, 2 y 3, y en el artículo 174, apartado 1, tanto respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen General como de los comprendidos en alguno de los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social.

Disposición adicional segunda. *Protección de los trabajadores emigrantes.*

1. El Gobierno adoptará las medidas necesarias para que la acción protectora de la Seguridad Social se extienda a los españoles que se trasladen a un país extranjero por causas de trabajo y a los familiares que tengan a su cargo o bajo su dependencia.

A tal fin, el Gobierno proveerá cuanto fuese necesario para garantizar a los emigrantes la igualdad o asimilación con los nacionales del país de recepción en materia de Seguridad Social, directamente o a través de los organismos intergubernamentales competentes, así como mediante la ratificación de convenios internacionales de trabajo, la adhesión a convenios multilaterales y la celebración de tratados y acuerdos con los estados receptores.

En los casos en que no existan convenios o, por cualquier causa o circunstancia, estos no cubran determinadas prestaciones de la Seguridad Social, el Gobierno, mediante las disposiciones correspondientes, extenderá su acción protectora en la materia tanto a los emigrantes como a sus familiares residentes en España.

2. Los accidentes que se produzcan durante el viaje de salida o de regreso de los emigrantes en las operaciones realizadas por la Dirección General de Migraciones, o con su intervención, tendrán la consideración de accidentes de trabajo, siempre que concurran las condiciones que reglamentariamente se determinen, a cuyo efecto dicho centro directivo establecerá con la Administración de la Seguridad Social los correspondientes conciertos para la protección de esta contingencia. Las prestaciones económicas que correspondan por el accidente, conforme a lo dispuesto en el presente apartado, serán compatibles con cualesquiera otras indemnizaciones o prestaciones a que el mismo pudiera dar derecho.

Igual consideración tendrán las enfermedades que tengan su causa directa en el viaje de ida o de regreso.

Disposición adicional tercera. *Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos y de otro personal de nuevo ingreso.*

1. Con efectos de 1 de enero de 2011, el personal que se relaciona en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, excepción hecha del comprendido en la letra i), estará obligatoriamente incluido, a los exclusivos efectos de lo dispuesto en dicha norma y en sus disposiciones de desarrollo, en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que el acceso a la condición de que se trate se produzca a partir de aquella fecha.

2. La inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del personal a que se refiere el apartado anterior respetará, en todo caso, las especificidades de cada uno de los colectivos relativas a la edad de jubilación forzosa, así como, en su caso, las referidas a los tribunales médicos competentes para la declaración de incapacidad o inutilidad del funcionario.

En particular, la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del personal militar de carácter no permanente tendrá en cuenta las especificidades previstas respecto de las contingencias no contempladas por figuras equivalentes en la acción protectora de dicho Régimen.

Además, la citada inclusión respetará para el personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, con las adaptaciones que sean precisas, el régimen de las pensiones extraordinarias previsto en la normativa de Clases Pasivas del Estado.

3. El personal incluido en el ámbito personal de cobertura del Régimen de Clases Pasivas a 31 de diciembre de 2010 que, con posterioridad a dicha fecha y sin solución de continuidad, ingrese, cualquiera que sea el sistema de acceso, o reingrese, en otro Cuerpo que hubiera motivado en dicha fecha su encuadramiento en el Régimen de Clases Pasivas, continuará incluido en dicho régimen.

4. Continuarán rigiéndose por la normativa reguladora del Régimen de Clases Pasivas del Estado los derechos pasivos que, en propio favor o en el de sus familiares, cause el personal comprendido en la letra i) del artículo 2.1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Disposición adicional cuarta. *Consideración de los servicios prestados en segundo puesto o actividad a las Administraciones Públicas.*

En los supuestos de compatibilidad entre actividades públicas, autorizada al amparo de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no podrán ser computados a efectos de pensiones del sistema de la Seguridad Social, en la medida en que rebasen las prestaciones correspondientes a cualquiera de los puestos compatibilizados, desempeñados en régimen de jornada ordinaria. La cotización podrá adecuarse a esta situación en la forma que reglamentariamente se determine.

Disposición adicional quinta. *Régimen de Seguridad Social de los asegurados que presten servicios en la Administración de la Unión Europea.*

El asegurado que hubiera estado comprendido en el ámbito personal de cobertura del sistema de la Seguridad Social que pase a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea y que opte por ejercer el derecho que le concede el artículo 11, apartado 2, del anexo VIII del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea, aprobado por el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) número 259/1968, del Consejo, de 29 de febrero de 1968, causará baja automática, si no se hubiera producido con anterioridad, en el citado sistema y se extinguirá la obligación de cotizar al mismo una vez se haya realizado la transferencia a la Unión Europea a que se refiere el citado Estatuto.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el interesado podrá, no obstante, continuar protegido por el sistema español de Seguridad Social si hubiera suscrito con anterioridad, o suscribiese posteriormente y en los plazos reglamentarios, el correspondiente convenio especial, de cuya acción protectora quedarán excluidas en todo caso la pensión de jubilación y las prestaciones por muerte y supervivencia.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, si cesando su prestación de servicios en la Administración de la Unión Europea el interesado retornara a España, realizara una actividad laboral por cuenta ajena o propia que diera ocasión a su nueva inclusión en el sistema de la Seguridad Social y ejercitara el derecho que le confiere el artículo 11, apartado 1, del anexo VIII del citado Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea, una vez producido el correspondiente ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, al momento de causar derecho a la pensión de jubilación o a las prestaciones por muerte y supervivencia en dicho sistema se le computará el tiempo que hubiera permanecido al servicio de la Unión Europea.

Disposición adicional sexta. *Estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización.*

1. Las ayudas dirigidas a titulados académicos con objeto de subvencionar estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que impliquen la realización de tareas en régimen de prestación de servicios, deberán establecer en todo caso la cotización a la Seguridad Social como contratos formativos, supeditándose a la normativa laboral si obliga a la contratación laboral de sus beneficiarios, o a los convenios o acuerdos colectivos vigentes en la entidad de adscripción si establecen mejoras sobre el supuesto de aplicación general.

2. Las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude laboral, fiscal y a la Seguridad Social asociado a las becas que encubren puestos de trabajo.

Disposición adicional séptima. *Régimen de la asistencia sanitaria de los funcionarios procedentes del extinguido Régimen Especial de Funcionarios de la Administración Local.*

La cobertura de la asistencia sanitaria de los funcionarios procedentes del extinguido Régimen Especial de Funcionarios de la Administración Local, así como del personal procedente de esta última, que vinieran percibiendo la prestación del Sistema Nacional de Salud y con cargo a las corporaciones, instituciones o entidades que integran la Administración Local, queda a todos los efectos sometida al régimen jurídico y económico aplicable a la contingencia comprendida en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición adicional octava. *Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.*

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

Disposición adicional novena. *Instituto Social de la Marina.*

1. El Instituto Social de la Marina continuará llevando a cabo las funciones y servicios que tiene encomendados en relación con la gestión del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, sin perjuicio de los demás que le atribuyen sus leyes reguladoras y otras disposiciones vigentes en la materia.

2. De acuerdo con lo establecido en los artículos 74 y 104, los recursos económicos y la titularidad del patrimonio del Instituto Social de la Marina, se adscriben a la Tesorería General de la Seguridad Social, que asimismo, asumirá el pago de las obligaciones de dicho Instituto.

Las cuentas representativas del neto patrimonial del Instituto Social de la Marina se traspasarán a la Tesorería General para ser incluidas en el balance de este servicio común.

Disposición adicional décima. *Ingresos por venta de bienes y servicios prestados a terceros.*

1. No tendrán la naturaleza de recursos de la Seguridad Social los que resulten de las siguientes atenciones, prestaciones o servicios:

a) Los ingresos a los que se refieren los artículos 16.3 y 83 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, procedentes de la asistencia sanitaria prestada por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria a los usuarios sin derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como en los supuestos de seguros obligatorios privados y en todos aquellos supuestos, asegurados o no, en que aparezca un tercero obligado al pago.

b) Venta de productos, materiales de desecho o subproductos sanitarios o no sanitarios, no inventariables, resultantes de la actividad de los centros sanitarios en los supuestos en que puedan realizarse tales actividades con arreglo a la Ley General de Sanidad, el texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, y demás disposiciones sanitarias.

c) Ingresos procedentes del suministro o prestación de servicios de naturaleza no estrictamente asistencial.

d) Ingresos procedentes de convenios, ayudas o donaciones finalistas o altruistas, para la realización de actividades investigadoras y docentes, la promoción de trasplantes, donaciones de sangre o de otras actividades similares. No estarán incluidos los ingresos que correspondan a programas especiales financiados en los presupuestos de los departamentos ministeriales.

e) En general, todos los demás ingresos correspondientes a atenciones o servicios sanitarios que no constituyan prestaciones de la Seguridad Social.

2. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad fijará el régimen de precios y tarifas de tales atenciones, prestaciones y servicios, tomando como base sus costes estimados.

3. Destino de los ingresos:

a) Los ingresos a que se refieren los apartados anteriores generarán crédito por el total de su importe y se destinarán a cubrir gastos de funcionamiento, excepto retribuciones de personal, y de inversión de reposición de las instituciones sanitarias, así como a atender los objetivos sanitarios y asistenciales correspondientes.

No obstante, los ingresos derivados de contratos o convenios de colaboración para actividades investigadoras podrán generar crédito por el total de su importe y se destinarán a cubrir todos los gastos previstos para su realización. En el caso de que toda o parte de la generación de crédito afectase al capítulo I, el personal investigador no adquirirá por este motivo ningún derecho laboral al finalizar la actividad investigadora.

b) La distribución de tales fondos respetará el destino de los procedentes de ayudas o donaciones.

c) Dichos recursos serán reclamados por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, en nombre y por cuenta de la Administración General del Estado, para su ingreso en el Tesoro Público. El Tesoro Público, por el importe de las generaciones de crédito aprobadas por el titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, procederá a realizar las transferencias correspondientes a las cuentas que la Tesorería General de la Seguridad Social tenga abiertas, a estos efectos, para cada centro sanitario.

Disposición adicional undécima. *Competencias en materia de autorizaciones de gastos.*

Las competencias que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de autorizaciones de gastos serán ejercidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en relación con la gestión del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

A su vez, y en relación con la gestión del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, corresponderán al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad las competencias en materia de autorización de gastos de aquellas partidas que se financien con aportaciones finalistas del Presupuesto del Estado.

Disposición adicional duodécima. *Transferencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social a las comunidades autónomas en relación a asegurados en otro Estado y que residen en España.*

Anualmente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social transferirá a las comunidades autónomas el saldo neto positivo obtenido en el ejercicio inmediato anterior y resultante de la

diferencia, en el ámbito nacional, entre el importe recaudado en concepto de cuotas globales por la cobertura de la asistencia sanitaria a los miembros de la familia de un trabajador asegurado en otro Estado que residen en territorio español, así como a los titulares de pensión y miembros de su familia asegurados en otro Estado que residan en España, y el importe abonado a otros Estados por los familiares de un trabajador asegurado en España que residan en el territorio de otro Estado, así como por los titulares de pensión y sus familiares asegurados en España que residan en el territorio de otro Estado, todo ello al amparo de la normativa internacional.

La distribución entre comunidades autónomas del saldo neto obtenido conforme al apartado anterior se realizará de forma proporcional al número de residentes asegurados procedentes de otros Estados y al período de residencia en cada una de las comunidades autónomas, con cobertura sanitaria en base a certificado emitido por el organismo asegurador y debidamente inscrito en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Disposición adicional decimotercera. *Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de despido colectivo.*

1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido periodo se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos seis meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los sesenta y tres años, salvo en los casos de expedientes de despido colectivo por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los sesenta y un años.

Dichas cotizaciones se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado servicio común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de sesenta y tres o, en su caso, sesenta y un años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.

3. En caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización correspondiente al empresario, este tendrá derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviera lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

4. Si durante el período de cotización a cargo del empresario el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplicarán al pago del convenio especial durante el período a cargo del

trabajador recogido en el último párrafo del apartado 2, en los términos que reglamentariamente se determinen y sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquel cause la pensión de jubilación.

5. Los reintegros a que se refieren los apartados 3 y 4 devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde el momento en que tenga lugar hasta la propuesta de pago.

A tal efecto, el hecho causante del reintegro tendrá lugar en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que este hubiera causado pensión de incapacidad permanente para los supuestos previstos en el apartado 3, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el supuesto previsto en el apartado 4.

6. En lo no previsto en los apartados precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias reguladoras del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Disposición adicional decimocuarta. *Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.*

1. A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

2. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.

Disposición adicional decimoquinta. *Comisión de seguimiento del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.*

Una comisión, constituida por representantes de la Administración de la Seguridad Social, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de otros departamentos ministeriales con competencias económicas o en el medio rural, agricultura y ganadería, junto con representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de empleadores y trabajadores de ámbito estatal, velará porque los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios incentiven la estabilidad en el empleo, la mayor duración de los contratos, y la mayor utilización de los contratos fijos discontinuos, así como para evitar un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias.

Esta comisión analizará, a partir del uno de enero de 2017, las cotizaciones efectivas y el cumplimiento de los criterios generales de separación de fuentes de financiación. Asimismo, revisará las reducciones establecidas en la disposición transitoria decimoctava en el supuesto de que los tipos de cotización generales se hayan modificado, al objeto de cumplir los objetivos expresados en el párrafo anterior.

Disposición adicional decimosexta. *Cónyuge del titular de la explotación agraria.*

Las referencias al cónyuge del titular de la explotación agraria contenidas en el capítulo IV del título IV de esta ley se entenderán también realizadas a la persona ligada de forma estable con aquel por una relación de afectividad análoga a la conyugal una vez que se regule, en el ámbito del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social y de los

regímenes que conforman el mismo, el alcance del encuadramiento de la pareja de hecho del empresario o del titular del negocio industrial o mercantil o de la explotación agraria o marítimo-pesquera.

Disposición adicional decimoséptima. *Adecuación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, al objeto de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medias de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

Las previsiones en materia de cotización del citado régimen especial recogidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado se debatirán, con carácter previo, en el marco del diálogo social.

Se tendrá en cuenta la posibilidad, prevista en los artículos 25.3 y 27.2.c) de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, de establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos que, por su naturaleza, tienen especiales dificultades para aumentar su capacidad económica y de generación de rentas, o para aquellos sectores profesionales que de forma temporal puedan sufrir recortes importantes en sus ingresos habituales.

Disposición adicional decimoctava. *Encuadramiento de los profesionales colegiados.*

1. Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en esta ley y en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que requiera la incorporación a un colegio profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se entenderán incluidos en el campo de aplicación del mismo, debiendo solicitar, en su caso, la afiliación y, en todo caso, el alta en dicho régimen en los términos reglamentariamente establecidos.

Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado régimen especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, deberá solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtirá efectos desde el día primero del mes en que se hubiere formulado la correspondiente solicitud. De no formularse esta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en dicho régimen especial los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional, siempre que la citada mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 al amparo del apartado 2 del artículo 1 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

2. Quedarán exentos de la obligación de alta prevista en el primer párrafo del apartado anterior los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995, cuyos colegios profesionales no tuvieran establecida en tal fecha una mutualidad de las amparadas en el apartado 2 del artículo 1 del citado Reglamento de Entidades de Previsión Social, y que no hubieran sido incluidos antes de la citada fecha en este régimen especial. No obstante, los interesados podrán voluntariamente optar, por una sola vez y durante 1999, por solicitar el alta en el mencionado régimen especial, la cual tendrá efectos desde el día primero del mes en que se formule la solicitud.

Los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 y estuvieran integrados en tal fecha en una mutualidad de las

mencionadas en el apartado anterior, deberán solicitar el alta en dicho régimen especial en caso de que decidan no permanecer incorporados en la misma en el momento en que se lleve a término la adaptación prevenida en el apartado 3 de la disposición transitoria quinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Si la citada adaptación hubiese tenido lugar antes del 1 de enero de 1999, mantendrá su validez la opción ejercitada por el interesado al amparo de lo establecido en la mencionada disposición transitoria.

3. En cualquiera de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, la inclusión en el citado régimen especial se llevará a cabo sin necesidad de mediar solicitud previa de los órganos superiores de representación de los respectivos colegios profesionales.

4. Las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, desde el 1 de marzo de 2021, deberán poner a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes natural siguiente a la situación de alta o de baja, de forma telemática, una relación de los profesionales colegiados integrados en las mismas como alternativas al citado régimen especial en la que se indique expresamente la fecha en que quedó incluido cada uno de ellos, cuál es su actividad profesional y, en su caso, la fecha de baja en la mutualidad por cese de actividad.

Disposición adicional decimonovena. *Ámbito de protección de las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. Las mutualidades de previsión social que, en virtud de lo establecido en la disposición adicional decimoctava son alternativas al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con respecto a profesionales colegiados, deberán ofrecer a sus afiliados, mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, las coberturas de jubilación; incapacidad permanente; incapacidad temporal, incluyendo maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo; y fallecimiento que pueda dar lugar a viudedad y orfandad.

2. Las prestaciones que se otorguen por las mutualidades en su condición de alternativas al citado régimen especial, cuando adopten la forma de renta, habrán de alcanzar en el momento de producirse cualquiera de las contingencias cubiertas a que se refiere el apartado anterior, un importe no inferior al 60 por ciento de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión rija en el sistema de la Seguridad Social o, si resultara superior, el importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Si tales prestaciones adoptaran la forma de capital, este no podrá ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta.

Se considerará, asimismo, que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación, si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la mutualidad alternativa, de entre las obligatorias a que se refiere el apartado 1, equivalen al 80 por ciento de la cuota mínima que haya de satisfacerse con carácter general en este régimen especial.

3. Las aportaciones y cuotas que los mutualistas satisfagan a las mutualidades en su condición de alternativas al mencionado régimen especial, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias cubiertas por el mismo, serán deducibles con el límite de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en dicho régimen especial.

Disposición adicional vigésima. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza.*

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros del Cuerpo de la Ertzaintza o como integrantes de los colectivos que quedaron incluidos en el mismo.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el párrafo anterior en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en el Cuerpo de la Ertzaintza, o en los colectivos que quedaron incluidos en el mismo, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquella, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta queden encuadrados.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador. Estos tipos de cotización se ajustarán a la situación del colectivo de activos y pasivos.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional será de aplicación después de que en la Comisión Mixta de Cupo se haga efectivo un acuerdo de financiación por parte del Estado de la cuantía anual correspondiente a las cotizaciones recargadas que se deban implantar como consecuencia de la pérdida de cotizaciones por el adelanto de la edad de jubilación y por el incremento en las prestaciones en los años en que se anticipe la edad de jubilación, en cuantía equiparable a la que la Administración del Estado abona en los casos de jubilación anticipada de los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en el Régimen de Clases Pasivas.

Disposición adicional vigésima bis. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.*

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el párrafo anterior en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo, pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de ésta queden encuadrados.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional será de aplicación a partir de la entrada en vigor de esta ley y, en ejercicios posteriores, en el marco de la Comisión Bilateral Generalidad-Estado se ajustarán los tipos de cotización y se actualizará el cálculo de la transferencia nominativa con la que la Administración General del Estado financiará a la Generalitat de Catalunya el coste de la jubilación anticipada de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

Disposición adicional vigésima ter. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros de la Policía Foral de Navarra.*

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros de la Policía Foral de Navarra.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el párrafo anterior, en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en de la Policía Foral de Navarra sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros de la Policía Foral de Navarra que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de ésta queden encuadrados.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional será de aplicación después de que en la Comisión Coordinadora Estado-Navarra se haga efectivo un acuerdo de financiación por parte del Estado de la cuantía anual correspondiente a las cotizaciones recargadas que se deban implantar como consecuencia de la pérdida de cotizaciones por el adelanto de la edad de jubilación y por el incremento en las prestaciones en los años en que se anticipe la edad de jubilación.

Disposición adicional vigésima primera. *Cómputo de períodos cotizados a los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.*

1. A efectos de las pensiones de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social, en cualquiera de sus regímenes, se

computarán los períodos cotizados por los trabajadores a alguno de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra, siempre que tales períodos no se superpongan a otros cotizados en el citado sistema, tanto para acreditar los períodos de carencia en cada caso exigidos para la adquisición del derecho a pensión, como para determinar, en su caso, el porcentaje por años de cotización para el cálculo de la misma. Cuando para el cálculo de la base reguladora de la correspondiente pensión hubieran de tomarse en cuenta períodos que sean objeto de dicho cómputo, la determinación de las bases de cotización a considerar se llevará a cabo, partiendo de las retribuciones reales de los trabajadores en esos períodos, aplicando las normas de cotización vigentes en cada momento en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, no se computarán en ningún caso los períodos cotizados a los expresados Montepíos cuando por los mismos, acumulados en su caso a otros, se haya reconocido derecho a pensión en tales Montepíos.

2. Lo establecido en la presente disposición será aplicable con carácter retroactivo, siendo revisables, a instancia de parte, los expedientes que en su día fueron resueltos por la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social, si bien los efectos económicos de dichas revisiones solo se producirán a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha de la correspondiente solicitud.

3. El cómputo que se regula en los párrafos anteriores se realizará en tanto en cuanto por la Comunidad Foral de Navarra se proceda en igual sentido en relación con los períodos de cotización acreditados en el sistema de la Seguridad Social, en aplicación de lo previsto al respecto, a partir de la Ley Foral 13/1993, de 30 de diciembre, en las sucesivas Leyes Forales de Presupuestos Generales de Navarra y en el artículo 30 de la Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, sobre régimen transitorio de los derechos pasivos del personal funcionario de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.

La presente disposición no será de aplicación en relación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y al Régimen Especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Disposición adicional vigésima segunda. *Informe sobre la adecuación y suficiencia de las pensiones del sistema de la Seguridad Social.*

El Gobierno elaborará quinquenalmente, desde la aprobación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, un estudio, para su presentación en el Congreso de los Diputados y en el ámbito del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales, sobre los efectos de las medidas adoptadas en dicha norma en la suficiencia y adecuación de las pensiones de la Seguridad Social.

Disposición adicional vigésima tercera. *Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones respecto de trabajadores de determinados ámbitos geográficos.*

(Derogada)

Disposición adicional vigésima cuarta. *Aplicación de los beneficios en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

(Derogada)

Disposición adicional vigésima quinta. *Asimilación a un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento por resolución judicial.*

A efectos de la aplicación de esta ley, sin perjuicio de poder acreditarse el grado de discapacidad, en grado igual o superior al 65 por ciento, mediante el certificado emitido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales o por el órgano competente de la comunidad autónoma, se entenderá que están afectadas por una discapacidad, en un grado igual o superior al 65 por ciento, aquellas personas para las que, como medida de apoyo a su

capacidad jurídica y mediante resolución judicial, se haya nombrado un curador con facultades de representación plenas para todos los actos jurídicos.

Disposición adicional vigésima sexta. *Cónyuges de titulares de establecimientos familiares.*

En aquellos supuestos en que quede acreditado que uno de los cónyuges ha desempeñado, durante el tiempo de duración del matrimonio, trabajos a favor del negocio familiar sin que se hubiese cursado el alta en la Seguridad Social en el régimen que correspondiese, el juez que conozca del proceso de separación, divorcio o nulidad comunicará tal hecho a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de que por esta se lleven a cabo las actuaciones que procedan. Las cotizaciones no prescritas que, en su caso, se realicen por los períodos de alta que se reconozcan surtirán todos los efectos previstos en el ordenamiento, para causar las prestaciones de Seguridad Social. El importe de tales cotizaciones será imputado al negocio familiar y, en consecuencia, su abono correrá por cuenta del titular del mismo.

Disposición adicional vigésima séptima. *Subsidio extraordinario por desempleo.*

(Derogada)

Disposición adicional vigésima octava. *Excepciones a la cobertura obligatoria de todas las contingencias en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal, por cese de actividad y de formación profesional, no resultará obligatoria en el caso de socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, que cuente con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal y otorgue la protección por las citadas contingencias, con un alcance al menos equivalente al regulado para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2. La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal, de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por el cese de actividad y formación profesional, no resultará exigible en el caso de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica, incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos al amparo del Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, y de la Orden TAS/820/2004, de 12 de marzo.

Disposición adicional vigésima novena. *Convenio especial para los afectados por la crisis.*

Quienes acrediten, a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria que desarrolle esta modalidad de convenio, una edad entre los 35 y 43 años así como una laguna de cotización de al menos tres años entre el 2 de octubre de 2008 y el 1 de julio de 2018, podrán suscribir convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social para la recuperación de un máximo de dos años en el periodo antes descrito.

Dichas cotizaciones computarán exclusivamente a los efectos de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia, llevándose a cabo en los términos que se determine reglamentariamente.

Disposición adicional trigésima. *Aplicación del nuevo artículo 249 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

Lo dispuesto en los artículos 151 y 249 bis de este texto refundido, conforme a lo establecido por el Real Decreto-ley para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, solo será de aplicación a los

contratos de carácter temporal cuya duración sea igual o inferior a cinco días cuya prestación de servicios se inicie a partir de 1 de enero de 2019.

Disposición adicional trigésima primera. *Devolución de cuotas en supuestos de variación de datos de empresas y trabajadores.*

Cuando se solicite fuera de plazo reglamentario una variación de los datos aportados con anterioridad o una corrección de los mismos, tanto de empresarios como de trabajadores, y proceda la devolución de las cuotas ingresadas, únicamente se tendrá derecho al reintegro del importe que corresponda a las tres mensualidades anteriores a la fecha de la solicitud.

Disposición adicional trigésima segunda. *Financiación de la acción protectora de la Seguridad Social en cumplimiento del principio de separación de fuentes consagrado en el Pacto de Toledo.*

1. En aras de hacer efectiva la separación de fuentes de financiación en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 109.1.a) de esta ley, la Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplará anualmente una transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social para la financiación de los beneficios y exenciones en cotización a la Seguridad Social de determinados regímenes y colectivos, el coste del reconocimiento de la prestación anticipada de jubilación por aplicación de coeficientes reductores cuando no se haya previsto cotización adicional, el coste de la integración de los periodos no cotizados en la determinación de la base reguladora y de la cuantía de las prestaciones del sistema, las reducciones legalmente establecidas en la cotización a la Seguridad Social, el coste de la pensión de jubilación anticipada involuntaria en edades inferiores a la edad ordinaria de jubilación, así como el incremento de la cuantía de las prestaciones contributivas sujetas a límites de ingresos.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 109.2, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se fijará, todos los años, el importe de las prestaciones que serán financiadas con una transferencia del Estado a la Seguridad Social, entre las que se incluirá la prestación contributiva de nacimiento y cuidado de menor, el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, las pensiones y subsidios en favor de familiares, así como la prestación de orfandad cuando la causante hubiera fallecido como consecuencia de violencia contra la mujer.

2. Cualquiera otra transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social destinada a la financiación de las prestaciones contributivas y no contributivas del Sistema de Seguridad Social deberá contar con informe previo del Ministerio de Hacienda y Función Pública para poder ser incorporado a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición adicional trigésima tercera. *Modificación de la competencia territorial de órganos provinciales de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.*

1. La competencia de las Direcciones Provinciales de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y de las unidades dependientes de las mismas se podrá extender a procedimientos y actuaciones correspondientes a ámbitos territoriales diferentes al de su demarcación provincial, en las condiciones y términos establecidos mediante Resolución del máximo órgano de dirección de la entidad o servicio común, que habrá de ser objeto de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

2. En los supuestos de extensión de la competencia territorial acordada de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, a efectos de impugnaciones y recursos, se entenderá que el acto administrativo se ha adoptado por el órgano o unidad territorial al que le hubiere correspondido dictarlo de no haberse producido la extensión competencial referida.

Disposición adicional trigésima cuarta. *Habilitación a los autorizados del Sistema RED.*

Conforme a lo previsto en el artículo 131 de esta ley, los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED) estarán habilitados para efectuar por medios electrónicos las solicitudes y demás

trámites relativos a la afiliación de los trabajadores, a los aplazamientos en el pago de deudas, a las moratorias en el pago de cotizaciones y a las devoluciones de ingresos indebidos con la Seguridad Social correspondientes a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar en cuyo nombre actúen.

Los autorizados a los que se refiere esta disposición también podrán facilitar a la Administración de la Seguridad Social, a través del Sistema RED y previo consentimiento de los interesados, el teléfono móvil de los trabajadores o asimilados a ellos que causen alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. En tal consentimiento deberá incluirse de manera expresa la autorización para el uso del teléfono móvil como medio de identificación fehaciente de aquellos, así como la aceptación por su parte del envío de comunicaciones y avisos por la Administración de la Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima quinta. *Convenios del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina con las Comunidades Autónomas y con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.*

El Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina incluirán en los correspondientes convenios que suscriba con las Comunidades Autónomas y, en su caso, con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, objetivos específicos relacionados con el acceso electrónico a la historia clínica de los trabajadores previsto en el artículo 71.3 de la presente ley, así como con el intercambio de información y el seguimiento de dichos accesos.

Disposición adicional trigésima sexta. *Financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.*

La financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género del artículo 60, se realizará mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima séptima. *Alcance temporal de las acciones positivas para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas.*

1. A los efectos de esta ley, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres.

El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 60 se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.

2. Además del complemento por brecha de género del artículo 60, en el marco del diálogo social, se podrán fijar con carácter temporal otras medidas de acción positiva para el cálculo de las prestaciones en favor de las mujeres.

3. Con el objetivo de garantizar la adecuación de la medida de corrección introducida para la reducción de la brecha de género en pensiones el Gobierno de España, en el marco del diálogo social, deberá realizar una evaluación periódica, cada cinco años, de sus efectos.

4. Una vez que la brecha de género de las pensiones de jubilación de un año sea igual o inferior al 5 por ciento, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley para derogar el artículo 60 y las demás medidas que hayan podido ser adoptadas en dicha materia, previa consulta con los interlocutores sociales.

Disposición adicional trigésima octava. *Gastos de manutención y gastos y pluses de distancia por desplazamiento de los músicos.*

Uno. En la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los músicos sujetos a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, regulada por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, cuando se desplacen a realizar actuaciones mediante contratos de menos de cinco días, se computarán los gastos de manutención y los gastos y pluses de distancia por el desplazamiento de aquellos desde su domicilio a la

localidad donde se celebre el espectáculo, en los mismos términos y condiciones establecidas para los conceptos regulados en los párrafos a) y b) del artículo 147.2 de esta ley.

Dos. En caso de que se haya producido un pronunciamiento judicial firme que tenga causa en procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social antes de la entrada en vigor de la Ley 14/2021, de 11 de octubre, por la que se modifica el Real Decreto Ley 17/2020, de 5 de mayo, por la que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, se procederá a la condonación de la deuda siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de levantamiento del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima novena. *Seguimiento de la revalorización de las pensiones y garantía de mantenimiento de poder adquisitivo de las pensiones.*

Con el objetivo de preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y garantizar la suficiencia económica de los pensionistas, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas realizarán, en el marco del diálogo social, una evaluación periódica, cada cinco años, de los efectos de la revalorización anual de la que se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. En caso de que se observase alguna desviación, dicha evaluación incorporará una propuesta de actuación para preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Disposición adicional cuadragésima. *Pensión de viudedad de parejas de hecho en supuestos excepcionales.*

Con carácter excepcional, se reconocerá derecho a la pensión de viudedad, con efectos de entrada en vigor de la presente Disposición, cuando, habiéndose producido el fallecimiento de uno de los miembros de la pareja de hecho con anterioridad a la misma, concurran las siguientes circunstancias:

a) Que a la muerte del causante, reuniendo éste los requisitos de alta y cotización a que se refiere el artículo 219 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no se hubiera podido causar derecho a pensión de viudedad.

b) Que el beneficiario pueda acreditar en el momento de fallecimiento del causante la existencia de pareja de hecho, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 221.

c) Que el beneficiario no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social.

d) Para acceder a la pensión regulada en la presente Disposición, la correspondiente solicitud deberá ser presentada en el plazo improrrogable de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de la misma. La pensión reconocida tendrá efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la solicitud, siempre que se cumplan todos los requisitos previstos en esta Disposición.

Disposición adicional cuadragésima primera. *Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma.

Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga

reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas:

a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de

efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período a que se refiere el apartado 3.

5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina.

12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

13. Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Disposición adicional cuadragésima segunda. *Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas.*

Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad

Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo.

A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.

Disposición adicional cuadragésima tercera. *Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.*

1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

2. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2.º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

3. A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

4. A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Disposición adicional cuadragésima cuarta. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.

3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones previstas en letras a), d) y e) de este apartado resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones reguladas en esta disposición se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La

declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Disposición adicional cuadragésima quinta. *Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas.

En particular, vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información que haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas, y sobre la indebida existencia de actividad laboral durante los períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización.

2. Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la vigilancia en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social, que incluye la correcta aplicación de las reducciones a que se refiere la Disposición adicional 47.ª, la Tesorería General de la Seguridad Social realizará sus funciones de control en la cotización de estas contribuciones empresariales y de las reducciones en la cotización u otros beneficios que se apliquen las empresas por tales contribuciones, en el marco de sus competencias en materia de gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación del sistema de la Seguridad Social.

Disposición adicional cuadragésima sexta. *Protección social de las personas trabajadoras en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.*

Las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores se beneficiarán, en el ámbito de las prestaciones contributivas por desempleo vinculadas a dichos expedientes, de las medidas siguientes:

a) La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3.

b) El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

c) Las personas afectadas tendrán derecho al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Disposición adicional cuadragésima séptima. *Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.*

1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades

Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones en los términos dispuestos en el párrafo siguiente.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.

Para que la reducción de cuotas resulte de aplicación estas comunicaciones se deberán presentar, de conformidad con lo establecido en el artículo 147.3, antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Las referidas comunicaciones se deberán realizar mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3. Para la obtención de estas reducciones de cuotas la empresa deberá de encontrarse al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 20, con excepción de lo indicado en su apartado 1.

Disposición adicional cuadragésima octava. *Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Uno. Podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad regulada en esta disposición, las personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad cíclica, previsto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Son requisitos para causar derecho a esta prestación los siguientes:

1. Comunes a todos los trabajadores autónomos:

1.1 Estar de alta en el régimen especial al que se encuentre adscrita la actividad.

1.2 Estar al corriente en el pago de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

1.3 No prestar servicios por cuenta ajena o por cuenta propia en otra actividad no afectada por el mecanismo RED o, siéndolo, no haber adoptado las medidas previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores salvo lo dispuesto en al apartado cuarto de esta disposición adicional sobre incompatibilidades.

1.4 No percibir una prestación de cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad.

1.5 No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

2. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

2.1 Resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del mecanismo RED para los trabajadores de la empresa.

2.2 Que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa.

2.3 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

2.4 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

2.5 Cumplir la empresa con las obligaciones laborales adquiridas como consecuencia de la adopción de medidas al amparo del Mecanismo RED y estar al corriente en el pago de salarios de los trabajadores.

3. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

3.1 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

3.2 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

Tres. Acción protectora.

El sistema de protección para la sostenibilidad de la actividad comprende las prestaciones siguientes:

1. Una prestación económica determinada aplicando a la base reguladora el 50 por ciento.

La base reguladora de la prestación económica será la correspondiente a la base prevista en el tramo 3 de la tabla reducida aplicable a las personas trabajadoras autónomas.

2. El abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente calculada sobre la base reguladora de la prestación, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento. La entidad gestora abonará a la persona trabajadora autónoma junto con esta prestación el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuatro. Incompatibilidades:

1. El percibo de esta prestación es incompatible con la percepción de una prestación de desempleo, de mecanismo RED, de cese de actividad, con la renta activa de inserción regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, o con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social, distinta de las anteriores, salvo que fueran compatibles con el trabajo.

2. Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, ya sea como consecuencia del trabajo por cuenta propia como por el trabajo por cuenta ajena, en caso de concurrir el derecho a causar dos prestaciones podrá elegir la más beneficiosa.

3. Es incompatible con otro trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación para la sostenibilidad de la actividad, esta prestación será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Cinco. Extinción.

1. El derecho a la protección se extinguirá en los siguientes casos:

1.1 Causar derecho a una prestación del sistema de la Seguridad Social.
1.2 Transcurso del plazo previsto para la percepción de la prestación.
1.3 Aumento de los ingresos de la empresa o del trabajador autónomo por encima de los límites establecidos.
1.4 La prestación se extinguirá si se causa baja en el RETA por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Los trabajadores autónomos con trabajadores asalariados verán extinguida su prestación, además de en los supuestos previstos en el apartado anterior, por los siguientes motivos:

2.1 Incumplimiento de las obligaciones adquiridas al adoptar el mecanismo RED.
2.2 La pérdida por la empresa de los beneficios a la Seguridad Social como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima cuarta.

Seis. Duración.

1. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, la duración de la prestación será de tres meses, con posibilidad de prórroga con carácter trimestral, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, incluida la prórroga.
2. En el caso de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, la duración de la prestación será la que figure en la solicitud sin que pueda exceder de seis meses. Excepcionalmente podrá otorgarse tres prórrogas de dos meses hasta un máximo de seis meses, de forma que en ningún caso esta prestación podrá tener una duración superior a un año.

Siete. Suspensión.

El derecho al sistema de protección para la sostenibilidad de la actividad se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracción leve o grave, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
2. Durante el cumplimiento de condena que implique privación de libertad.

El derecho a la percepción se reanudará previa solicitud del interesado, siempre que este acredite que ha finalizado la causa de suspensión y que se mantienen los requisitos.
El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes.
En caso de presentarse la solicitud transcurrido el plazo citado, la reanudación de la percepción tendrá efectos del primer día del mes siguiente a la solicitud.

Ocho. Obligaciones.

1. El trabajador autónomo con trabajadores por cuenta ajena perceptor de esta prestación deberá incorporarse a la actividad cuando se acuerde el levantamiento de las medidas adoptada en el mecanismo RED, y mantenerse en el desarrollo de la actividad al menos seis meses consecutivos.
2. También deberá mantenerse al corriente en las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores de la empresa.

3. El trabajador autónomo sin trabajadores por cuenta ajena perceptor de esta prestación, deberá incorporarse a la actividad cuando finalice el derecho a la prestación, y mantenerse en el desarrollo de la actividad al menos seis meses consecutivos.

Nueve. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones realizadas al sistema de protección por cese de actividad ni se considerará como consumido a efectos de la duración en futuros accesos a la misma.

El tiempo de percepción de esta prestación tendrá la consideración de alta a efectos de poder acreditar el requisito de alta previsto en el artículo 330.1.a), y las cotizaciones efectuadas durante la percepción de la prestación se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un derecho posterior.

Diez. Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas e incapacidad temporal.

La percepción de la prestación por incapacidad temporal es incompatible con la percepción de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas. El tiempo en que se perciba la prestación por incapacidad temporal se descontará del tiempo de acceso a esta prestación.

Once. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

1. En el supuesto de que el hecho causante del acceso a esta prestación se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, se seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir esta prestación, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Si durante la percepción de esta prestación económica la persona beneficiaria se encontrase en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, pasará a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, el órgano gestor, de oficio, reanudará el abono de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho.

Doce. Trabajadores autónomos económicamente dependientes. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas siempre que no presten servicios en otras empresas y la empresa para la que preste servicios se haya acogido a alguna de las medidas del 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se exigirá que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 50 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores, y que los rendimientos netos mensuales por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, durante dicho período, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

Trece. Órgano gestor.

El órgano gestor de la prestación será la mutua colaboradora o el Instituto Social de la Marina.

Catorce. Solicitud de la adopción de medidas por los trabajadores autónomos, autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados.

Los trabajadores autónomos a los que hace referencia este apartado que hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad cíclica prevista en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de al menos el 75 por ciento de la plantilla de la empresa, deberán solicitar a la autoridad laboral su inclusión en las medidas para poder tener acceso a esta prestación.

El informe que deba emitir la Inspección de Trabajo de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores analizará la situación de estos trabajadores autónomos.

Quince. Solicitud de la prestación.

1. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados y hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad cíclica previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando la misma ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos serán desde la fecha de la solicitud.

No obstante, si la solicitud se presentara transcurrida el plazo previsto en el apartado anterior los efectos de económicos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

La solicitud deberá ir acompañada de la resolución de la autoridad laboral donde se haga constar el trabajador o los trabajadores autónomos que están afectados y el período en el que se producirá la reducción de la actividad o suspensión, así como del porcentaje de afectación de la plantilla que debe ser de al menos el 75 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

2. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados deberán presentar la solicitud a la mutua o al Instituto Social de la Marina, con una autorización para que la entidad gestora de la prestación pueda comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

La entidad gestora de la prestación dará traslado de las resoluciones reconociendo la prestación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o del trabajador o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

Los efectos de la solicitud se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependiente deberán presentar la solicitud a la mutua o al Instituto Social de la Marina. La solicitud deberá ir acompañada de la resolución de la autoridad laboral donde se haga constar el trabajador o los trabajadores autónomos económicamente dependientes que están afectados.

Asimismo, deberá presentar los documentos contables en el que se registren la reducción de ingresos ordinarios o ventas exigido, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los rendimientos netos mensuales y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos

Los efectos de la solicitud se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

Dieciséis. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el supuesto de que se incumpla lo dispuesto en las disposiciones que regulen esta prestación, será aplicable para el reintegro de

prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 55 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Diecisiete. Infracciones.

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en esta ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Dieciocho. Jurisdicción competente y reclamación previa.

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de esta prestación, así como al pago de las mismas. El interesado deberá formular reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente. La resolución del órgano gestor habrá de indicar expresamente la posibilidad de presentar reclamación, el órgano ante el que se debe interponer, así como el plazo para su interposición.

Diecinueve. Financiación.

Esta protección por cese de actividad se financiará con cargo a la cotización por dicha contingencia.

Disposición adicional cuadragésima novena. *Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Uno. Podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad regulada en esta disposición, las personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad sectorial, previsto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Son requisitos para causar derecho a esta prestación los siguientes:

1. Comunes a todos los trabajadores autónomos:

1.1 Estar de alta en el régimen especial al que se encuentre adscrita la actividad.

1.2 Tener cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338.

1.3 Estar al corriente en el pago de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

1.4 No prestar servicios por cuenta ajena o por cuenta propia en otra actividad no afectada por el mecanismo RED o siéndolo no haber adoptado las medidas previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores salvo lo dispuesto en el apartado cuatro de esta Disposición adicional sobre incompatibilidades.

1.5 No percibir una prestación de cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad.

1.6 El acceso a la prestación requerirá la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300.

1.7 No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

2. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

2.1 Resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del mecanismo RED en su modalidad sectorial para los trabajadores de la empresa.

2.2 Que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de la plantilla de la empresa.

2.3 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

2.4 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

2.5 Cumplir la empresa con las obligaciones laborales adquiridas como consecuencia de la adopción de medidas al amparo del Mecanismo RED y estar al corriente en el pago de salarios de los trabajadores.

2.6 Presentar a la entidad gestora de la prestación un proyecto de inversión y actividad a desarrollar.

2.7 Participar en el plan de recualificación presentado a la autoridad laboral para los trabajadores por cuenta ajena.

3. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

3.1 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

3.2 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

3.3 Presentar a la entidad gestora de la prestación un proyecto de inversión y actividad a desarrollar.

3.4 Participar en un plan de recualificación que deberá ser presentado a la entidad gestora de la prestación.

Tres. Acción protectora. El sistema de protección para la sostenibilidad de la actividad comprende las prestaciones siguientes:

1. Una prestación económica de pago único, calculada teniendo en cuenta que:

1.1 En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, la cuantía de la prestación será el 70 por ciento de la base reguladora y su determinación estará vinculada al tiempo de duración del mecanismo RED y en ningún caso podrá exceder de la que le corresponda atendiendo a lo previsto en el artículo 338.1.

1.2 En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, la cuantía de la prestación será el 70 por ciento de la base reguladora teniendo en cuenta los periodos de cotización de conformidad con lo previsto en el artículo 338.

1.3 La base reguladora de la prestación económica será el promedio de las bases de cotización de los doce meses continuados e inmediatamente anteriores al acuerdo del Consejo de Ministros.

2. El abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente calculada sobre la base reguladora de la prestación, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento. La

entidad gestora abonará a la persona trabajadora autónoma, junto con la prestación por cese de la actividad, el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuatro. Incompatibilidades.

1. El percibo de esta prestación es incompatible con la percepción de una prestación de desempleo, de mecanismo RED, de cese de actividad, con la renta activa de inserción regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, o con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social, distintas de las anteriores, salvo que fueran compatibles con el trabajo.

2. Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, ya sea como consecuencia del trabajo por cuenta propia como por el trabajo por cuenta ajena, en caso de concurrir el derecho a causar dos prestaciones podrá elegir la más beneficiosa.

3. Es incompatible con otro trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad, la prestación por cese será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación para la sostenibilidad de la actividad en cómputo mensual resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Cinco. Obligaciones.

1. El trabajador autónomo con trabajadores por cuenta ajena perceptor de esta prestación deberá incorporarse a la actividad cuando se acuerde el levantamiento de las medidas adoptada en el mecanismo RED al menos a uno de los trabajadores de la empresa, y mantenerse en el desarrollo de la actividad al menos seis meses consecutivos.

2. Se mantiene la obligación de cotizar el 50 por ciento por todas las contingencias, incluido el cese de actividad.

3. También deberá mantenerse al corriente en las cotizaciones a la Seguridad Social, tanto de las propias, como la de los trabajadores o asimilados, de su empresa.

4. Invertir el importe de la prestación en una actividad económica o profesional como trabajadores autónomos o destinar el 100 por ciento de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad, encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial de la Seguridad Social correspondiente por razón de su actividad.

Seis. Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas e incapacidad temporal. La percepción de la prestación por incapacidad temporal es incompatible con la percepción de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas. El tiempo en que se perciba la prestación por incapacidad temporal se descontará del tiempo de acceso a esta prestación.

Siete. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

1. En el supuesto de que el hecho causante del acceso a esta prestación se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, se seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir esta prestación, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Si durante la percepción de esta prestación económica la persona beneficiaria se encontrase en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, pasará a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, el órgano gestor, de oficio,

reanudará el abono de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho.

Ocho. Trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas siempre que no presten servicios en otras empresas y la empresa para la que preste servicios se haya acogido a alguna de las medidas del 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el mecanismo RED en su modalidad sectorial.

El trabajador autónomo deberá estar incluido en el plan de recualificación de las personas afectadas que la empresa deberá presentar a la autoridad laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 bis.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se exigirá que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 50 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores, y que los rendimientos netos mensuales por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, durante dicho período, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

La prestación económica del trabajador autónomo económicamente dependiente se regirá por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Nueve. Órgano gestor.

El órgano gestor de la prestación será la mutua colaboradora o el Instituto Social de la Marina.

Diez. Solicitud de la adopción de medidas por los trabajadores autónomos, autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados.

Los trabajadores autónomos a los que hace referencia este apartado que hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad sectorial previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de al menos el 75 por ciento de la plantilla de la empresa, deberán solicitar a la autoridad laboral su inclusión en las medidas para poder tener acceso a esta prestación.

El informe que deba emitir la Inspección de Trabajo de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores analizará la situación de estos trabajadores autónomos.

Once. Solicitud de la prestación.

1. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados y hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad sectorial previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando la misma ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos serán desde la fecha de la solicitud.

No obstante, si la solicitud se presentara transcurrida el plazo previsto en el apartado anterior los efectos de económicos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

La solicitud deberá ir acompañada de la resolución de la autoridad laboral donde se haga constar el trabajador o los trabajadores autónomos que están afectados y el período en el que se producirá la reducción de la actividad o suspensión, así como del porcentaje de

afectación de la plantilla que debe ser de al menos el 75 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Junto a la solicitud se acompañarán el proyecto de inversión y actividad a desarrollar, así como el plan de recualificación en el que participará.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

2. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados deberán presentar la solicitud a la mutua o al Instituto Social de la Marina con una autorización para que la entidad gestora de la prestación pueda comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

La entidad gestora de la prestación dará traslado de las resoluciones reconociendo la prestación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o del trabajador o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando las medidas previstas en el artículo 47 bis ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos de la solicitud serán desde la fecha de la solicitud.

La solicitud del trabajador autónomo deberá ir acompañada de la solicitud y el plan de recualificación de las personas afectadas que la empresa deberá presentar a la autoridad laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 bis.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores donde deberá estar incluido el trabajador autónomo económicamente dependiente.

Asimismo, deberá presentar los documentos contables en el que se registren la reducción de ingresos ordinarios o ventas exigido, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los rendimientos netos mensuales y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina. recabarán los datos necesarios de la empresa o del trabajador o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

Doce. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, será aplicable para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 55 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Trece. Infracciones.

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en esta ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Catorce. Jurisdicción competente y reclamación previa.

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de esta prestación, así como al pago de estas. El interesado deberá formular reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente. La resolución del órgano gestor habrá de indicar expresamente la posibilidad de presentar reclamación, el órgano ante el que se debe interponer, así como el plazo para su interposición.

Quince. Esta protección por cese de actividad se financiará con cargo a la cotización por dicha contingencia.

Disposición adicional quincuagésima. *Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores autónomos.*

En un plazo de tres meses desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia y cobertura de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos regulada en el artículo 331, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar regulada en el artículo 322, mediante orden ministerial, se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su funcionamiento integrado por representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las asociaciones de autónomos. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los trabajadores autónomos por esta contingencia.

Disposición adicional quincuagésima primera. *Prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.*

1. Las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, tendrán derecho a la prestación por desempleo especial regulada en la presente disposición, en los términos y condiciones establecidas en la misma.

2. Podrán acceder a esta prestación las personas a las que se refiere el apartado anterior que reúnan las condiciones siguientes:

a) No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo regulada en el título III, con la salvedad prevista en el apartado 3.

b) Cumplir todos los requisitos establecidos en el artículo 266, excepto el previsto en su letra b).

c) Acreditar sesenta días de alta con prestación real de servicios en la actividad artística en los dieciocho meses anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

Alternativamente, se podrá acceder cuando se acrediten cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social, por alta con prestación real de servicios en la actividad artística o por regularizaciones anuales ya realizadas, durante un periodo mínimo de 180 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

3. Quienes tengan suspendida la prestación contributiva por desempleo regulada en el título III y además acrediten la actividad y cotizaciones en el sector artístico previstas en los apartados 2.b) y c) de esta disposición, podrán optar por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, en cuyo caso la prestación contributiva quedará extinguida.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.c), no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior las cotizaciones acreditadas en los seis años anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, incluyendo las correspondientes a posibles regularizaciones que pudieran efectuarse con posterioridad a dicho reconocimiento, hayan sido o no computadas para el acceso a la prestación especial.

5. Si la prestación especial se solicita dentro del plazo de los quince días siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo en la actividad artística, el derecho nacerá el día siguiente al de dicha situación legal de desempleo. La solicitud requerirá la inscripción como

demandante de empleo, así como la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300.

Quien acredite cumplir los requisitos exigidos, pero presente la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el párrafo anterior, tendrá derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

6. La duración de la prestación por desempleo prevista en esta disposición será de 120 días.

7. La cuantía de esta prestación especial será igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, salvo cuando la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100 por ciento del IPREM.

8. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo especial prevista en esta disposición, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación. La base de cotización coincidirá con la base de cotización mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

9. Una vez extinguida esta prestación especial, el trabajador podrá obtener de nuevo su reconocimiento cuando vuelva a encontrarse en situación legal de desempleo, reúna los requisitos exigidos al efecto y haya transcurrido un año, al menos, desde la fecha de dicha extinción.

10. La prestación especial quedará extinguida si su titular accede a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial prevista en el título III de este texto refundido o al Programa de Renta Activa de Inserción regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

11. El agotamiento de la prestación regulada en esta disposición no constituye un supuesto de acceso a los subsidios previstos en la letra a) del apartado 1 del artículo 274 ni al subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años previsto en el artículo 280 de este texto refundido. Dicho agotamiento, tampoco dará derecho a acceder a la Renta Activa de Inserción en los supuestos en los que para ello se exige agotar una prestación o subsidio por desempleo. No obstante, en el caso de haber percibido la prestación especial tras haber agotado una prestación contributiva, se podrá acceder al subsidio por agotamiento de ésta, siempre que se solicite en el plazo de doce meses siguientes a dicho agotamiento.

12. Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o por cuenta ajena o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública. No obstante lo anterior, sí será compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y derechos de imagen.

En lo no previsto en esta disposición, serán de aplicación a la prestación especial regulada en la misma, las normas contenidas en el título III de este texto refundido, a excepción del capítulo III.

Disposición adicional quincuagésima segunda. *Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.*

1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:

a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

b) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

c) Las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

2. Las personas que realicen las prácticas a que se refiere el apartado 1 quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

3. La acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se abonarán por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo de la misma.

Las prestaciones que correspondan por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales se abonarán en todo caso mediante pago delegado.

4. El cumplimiento de las obligaciones a la Seguridad Social se ajustará a las siguientes reglas:

a) En el caso de las prácticas formativas remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.

Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación.

b) En el caso de las prácticas formativas no remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa.

Por la entidad que resulte responsable conforme a lo indicado en el párrafo anterior se solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.

Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación salvo las excepciones previstas en la presente norma, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas, sin perjuicio de que para la cotización a la Seguridad social y su acción protectora se tengan en cuenta exclusivamente los días en que se realicen dichas prácticas. A estos efectos, el plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social dicha alta y baja será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.

5. La cotización a la Seguridad Social, tanto en el caso de las prácticas formativas remuneradas como en el de las no remuneradas, se ajustará a las siguientes previsiones:

a) En ambos casos, están expresamente excluida la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

b) A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 de esta ley, a excepción de lo establecido en su apartado 1.

c) La entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad, conforme a lo establecido en las letras a) y b) del apartado 4, adquiere la condición de sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas.

6. La cotización en el supuesto de prácticas formativas remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo, a excepción de lo establecido en el ordinal 2.º del apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima tercera.

b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7, salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.

7. La cotización en el supuesto de prácticas formativas no remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que serán establecidas para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en dicha ley.

b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7.

c) El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio; el de las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre; y el de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero.

Hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses que, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el número de días en que se haya realizado cualquier de prácticas y programas formativos no remunerados, realizados por las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere este apartado, durante los tres meses inmediatamente anteriores.

d) En el caso de las personas que no hayan realizado día alguno de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, se deberá informar expresamente de tal circunstancia. En cualquier caso, la empresa deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso.

Cuando la persona que realice las practicas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los días previstos de realización de la práctica formativa.

En el supuesto de que la empresa no comunique los datos necesarios para la determinación de la cuota a ingresar conforme a lo establecido en el último párrafo de la letra c) anterior, o en los dos párrafos anteriores, en el plazo establecido en esta disposición, el importe de la deuda del período mensual al que se refiera la misma será el importe resultante de multiplicar la suma de las cuotas a las que se refiere el primer párrafo de la letra a) por el número de días de alta en el mes de que se trate, con el límite mensual al que se refiere el citado primer párrafo. En estos supuestos el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días.

e) A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente. Las fracciones de día que pudieran resultar del coeficiente anterior se computaran como un día completo.

8. Las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.

9. Las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.

10. En un plazo de tres meses a computar desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia de las medidas reguladas en esta disposición, mediante orden ministerial se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su aplicación y efectividad de las medidas adoptadas, que estará integrado por representantes del Ministerio de Educación y Formación profesional, del Ministerio de Universidades, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación.

11. No estarán comprendidas en el ámbito de aplicación de esta disposición adicional las personas que durante la realización de las prácticas a las que se refiere el apartado 1 figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de otra actividad, en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar, o durante la cual el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en su la modalidad contributiva como no contributiva.

La situación asimilada regulada en esta disposición adicional no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria salvo la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

Disposición adicional quincuagésima tercera. *Pensiones mínimas e indicadores de suficiencia en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo.*

1. Desde el año 2027, la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para un titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo, una vez revalorizada según lo dispuesto en el artículo 58.2, y que servirá de cuantía de referencia, no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

Para la determinación de dicho umbral de la pobreza se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España en el último dato disponible de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, actualizada hasta el año correspondiente de acuerdo con el crecimiento medio interanual de esa renta en los últimos ocho años.

2. La brecha existente entre la cuantía de referencia y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos, se reducirá progresivamente, de acuerdo con la siguiente escala:

– El 1 de enero de 2024 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 20 por ciento la brecha que exista.
– El 1 de enero de 2025 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 30 por ciento la brecha que exista.
– El 1 de enero de 2026 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 50 por ciento la brecha que exista.
– El 1 de enero de 2027 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente, si ello fuese necesario, hasta alcanzar el umbral de pobreza calculado para un hogar de dos adultos.

3. La cuantía mínima de la pensión de viudedad con cargas familiares, las de pensiones contributivas con cónyuge a cargo, excepto la de incapacidad permanente total de menores de 60 años, serán desde el año 2024 iguales a la cuantía de referencia del apartado 1.
4. El resto de las cuantías mínimas de las pensiones contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año y en el mismo periodo en un porcentaje equivalente al 50 por ciento de los porcentajes resultantes del apartado 2.
5. Las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, se incrementaran adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento previsto en el apartado 2, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.
6. La determinación de las cuantías a las que se refieren los apartados anteriores se efectuarán por las respectivas leyes presupuestos generales del Estado para cada año.
7. En cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo de 2020, el Gobierno realizará un seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas. A partir de este análisis, y con periodicidad anual, elevará un informe a la citada Comisión del Pacto de Toledo en el que evaluará el impacto de estas prestaciones en la reducción de la pobreza, con particular atención a la dimensión de género, y propondrá en su caso la revisión de los parámetros que inciden en la capacidad de estas prestaciones de eliminar la pobreza y dignificar el nivel de vida de sus perceptores.

Disposición adicional quincuagésima cuarta. *Garantía de servicios a personas beneficiarias del nivel asistencial.*

Las personas beneficiarias del subsidio por desempleo tendrán garantizado, en todo caso, el acceso al itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil, previsto en el artículo 56.1.c) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, y dentro del marco del acuerdo de actividad previsto en el artículo 3 de la precitada Ley.

Disposición adicional quincuagésima quinta. *Evaluación financiera y de mejora de la empleabilidad.*

En el marco de la evaluación de la política de empleo establecida en el Título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, se llevará a cabo una evaluación específica de la eficacia e impacto del nivel asistencial de la protección por desempleo en la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias de esta.

Disposición adicional quincuagésima sexta. *Acceso extraordinario a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras transfronterizas en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.*

Los trabajadores residentes en el Reino de Marruecos que hayan desempeñado su última relación laboral en las ciudades de Ceuta y Melilla, amparados por autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos, podrán acceder a la protección por desempleo de nivel contributivo sin necesidad de acreditar residencia en España, siempre que reúnan todos los requisitos establecidos en la legislación aplicable y en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Disposición adicional quincuagésima séptima. *Acceso al subsidio por desempleo de emigrantes retornados.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en esta disposición los trabajadores españoles que acrediten su condición de emigrantes retornados mediante el Certificado de Emigrante retornado expedido por el Área o Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia correspondiente al domicilio en el que ha fijado su residencia en España, así como el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Estar desempleados y no tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo.
b) Estar inscritos como demandantes de empleo y haber suscrito el acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023 de 28 de febrero.
c) Haber retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo.
d) Haber trabajado en los citados países, como mínimo, doce meses en los últimos seis años desde su última salida de España. Los hijos o nietos de emigrantes españoles que por primera vez vayan a fijar su residencia permanente en España, han de haber ejercicio la nacionalidad española durante la realización de los doce meses de trabajo.
e) No haber obtenido prestaciones por desempleo en el país de emigración.
f) Carecer de rentas en los términos establecidos en el artículo 275.

2. La fecha del hecho causante para acceder al subsidio regulado en esta disposición es aquella en la que la persona retorna a España para fijar su residencia de forma permanente.
3. A los efectos de solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho a este subsidio resultará de aplicación lo previsto en el artículo 276.
4. La duración máxima del subsidio será de dieciocho meses y su cuantía se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 278.
5. Este subsidio es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa. Este subsidio aplicará el régimen de compatibilidad establecido en el artículo 282.3
6. El subsidio regulado en esta disposición se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 279.1 y 2.
7. En lo no previsto expresamente en esta disposición se estará a lo establecido en el título III.

Disposición adicional quincuagésima octava. *Acceso al subsidio por desempleo por las personas víctimas de violencia de género o sexual.*

1. Serán beneficiarias del subsidio por desempleo regulado en esta disposición las personas víctimas de violencia de género o sexual, que, además, reúnan los requisitos siguientes:

a) No tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo.
b) No haber sido beneficiarias de tres derechos al programa de renta activa de inserción regulados en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, aunque no se hubieran disfrutado por el periodo de duración máxima de la renta, salvo que, desde la fecha del nacimiento del primero de los derechos hasta la de la solicitud del subsidio regulado en esta disposición, hubieran transcurrido tres o más años.
c) Estar inscritas como demandantes de empleo y haber suscrito el acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.
d) Carecer de rentas propias en los términos previstos en el artículo 275.1, salvo en el supuesto de que se tenga cónyuge, pareja de hecho y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos y acogidas o en guarda con fines de adopción o acogimiento, en cuyo caso, se deberá cumplir el requisito de tenencia de responsabilidades familiares conforme a lo establecido en los apartados 2 y 3 del mismo artículo.

2. Tendrán consideración de víctimas de violencia de género y sexual las personas a las que se refiere, respectivamente, el artículo 1.1 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 3.1 y 2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

3. Las situaciones de violencia de género o sexual que dan lugar al reconocimiento del subsidio por desempleo se acreditarán, respectivamente, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

4. La fecha del hecho causante para acceder al subsidio regulado en esta disposición es aquella en que se emita por la Administración competente el correspondiente informe que acredite ser víctima de violencia de violencia de género o sexual, aquella en que se emita el informe del Ministerio Fiscal, o la de la notificación a la persona interesada de la correspondiente sentencia o resolución judicial.

5. A los efectos de solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho a este subsidio resultará de aplicación lo previsto en el artículo 276.

6. La cuantía del subsidio previsto en esta disposición se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 278.

7. La duración máxima del subsidio, en este supuesto, será de treinta meses, salvo que la persona hubiera sido beneficiaria con anterioridad de uno o dos derechos al programa de Renta Activa de Inserción regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, en cuyo caso, la duración máxima será de veinte y de diez meses, respectivamente.

8. El subsidio regulado en esta disposición se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 279.1 y 2.

9. Este subsidio es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa. A este subsidio se le aplicará el régimen de compatibilidad establecido en el artículo 282.3.

10. Las personas que hayan agotado la duración máxima del subsidio que en cada caso corresponda por ser víctimas de violencia de género o sexual, podrán acceder de nuevo al mismo si lo solicitan, acreditando cumplir los requisitos exigidos, una vez transcurridos tres o más años desde el nacimiento del primer derecho a la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual o desde el nacimiento del derecho al subsidio regulado en esta disposición, en caso de no haber percibido previamente la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual.

11. Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación a las víctimas de violencia ejercida por sus padres o por sus hijos. En este supuesto, la situación de violencia se acreditará mediante sentencia o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal.

12. En lo no previsto expresamente en esta disposición se estará a lo establecido en el título III.

Disposición adicional quincuagésima novena. *Régimen de compatibilidad aplicable a las prestaciones por desempleo.*

1. No obstante lo previsto en el artículo 282, las prestaciones contributivas por desempleo nacidas a partir del 1 de abril de 2025 cuyo periodo reconocido de derecho fuera superior a doce meses, una vez devengados los primeros nueve meses, serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma forma, condiciones y efectos previstos para el subsidio por desempleo en el apartado 3 del citado artículo, con las particularidades previstas en esta disposición.

El beneficiario podrá desistir de la aplicación de la compatibilidad presentando solicitud al efecto. Si dicha solicitud se presenta en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la efectividad del complemento de apoyo al empleo por inicio de la relación laboral o por inicio del décimo mes de devengo de la prestación manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial, la prestación quedará suspendida por realizar un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial desde la fecha de inicio de dicho trabajo o desde el inicio del

décimo mes de devengo. Solicitada fuera de dicho plazo, la prestación se suspenderá desde la fecha en que se solicite. En ambos casos, una vez suspendida la prestación, quedará sujeta a las condiciones generales de reanudación por colocación, sin posibilidad de compatibilizar la misma, a partir de entonces, con el trabajo a tiempo parcial conforme a lo previsto en el artículo 282.2

2. No obstante lo previsto en el artículo 282, las prestaciones contributivas por desempleo nacidas antes del 1 de abril de 2025, cuyo periodo de derecho fuera superior a doce meses, a partir de dicha fecha, y una vez devengados los primeros nueve meses, serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, en la misma forma, condiciones y efectos previstos para el subsidio por desempleo en el apartado 3 del citado artículo, con las particularidades previstas en esta disposición, y previa solicitud del beneficiario. Presentada la solicitud en el plazo de los quince días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, se percibirá el complemento de apoyo al empleo desde el inicio de la relación laboral. Presentada la solicitud fuera de dicho plazo, producirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.

3. La cuantía y duración del complemento de apoyo al empleo aplicable a las prestaciones contributivas, se determinará de acuerdo con la tabla siguiente:

Mes de prestación en que se percibe el complemento de apoyo al empleo	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >= 75 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y >=50 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada (% IPREM)	Duración máxima
10.ª	80	75	70	60	30
11.ª	80	75	70	60	60
12.ª	80	75	70	60	90
13.º a 15.º	80	75	70	60	180
16.º a 18.º	60	50	45	40	180
19.º a 21.º	40	35	30	25	180
22.º a 24.º	30	25	20	15	180

Para la determinación de la duración máxima se tendrá en cuenta el mes de prestación en que se inicie la compatibilización. La cuantía del complemento de apoyo al empleo se determinará, cada mes a partir del decimotercer mes, en función de la jornada pactada al inicio de la compatibilización y del mes en que se encuentre en cada momento el perceptor del complemento de apoyo conforme a la tabla anterior.

4. El acceso al subsidio previsto en el artículo 274.1.a) o en el artículo 280 como consecuencia del agotamiento de prestaciones por desempleo reconocidas a partir de 1 de abril de 2025, se entenderá, a efectos de determinación de la cuantía inicial del complemento de apoyo al empleo, como una continuación de la citada prestación. Así, para quien acceda a estos subsidios después de haber agotado una prestación por desempleo de más de doce meses, la cuantía del complemento de apoyo al empleo por compatibilidad con empleo a tiempo completo y a tiempo parcial se determinará de acuerdo con la tabla del artículo 282.3, considerándose como referencia temporal el número de meses transcurridos en cada momento a partir del decimotercer mes de prestación.

5. La prestación contributiva por desempleo será incompatible con el trabajo por cuenta ajena cuando el salario bruto mensual sea superior al 375 por ciento del IPREM en la forma que se establezca reglamentariamente.

6. El complemento de apoyo al empleo como compatibilidad de la prestación contributiva tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de prestación por desempleo de nivel contributivo.

7. Durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo por colocación a tiempo completo compatible con la prestación y el subsidio por desempleo, la entidad gestora no ingresará cotizaciones a la Seguridad Social. Cuando este complemento sea compatible con una colocación a tiempo parcial, la entidad gestora cotizará reduciendo la base de cotización de forma proporcional al tiempo trabajado.

Disposición adicional sexagésima. *Seguimiento de los convenios celebrados entre las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Salud, así como de evaluación de la incapacidad temporal.*

En el plazo de 3 meses, se creará una comisión estatal para la vigilancia y el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas, así como para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación. Además, dicha comisión procederá al análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, incluyendo el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; procediéndose a estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Dicha comisión estará integrada por el Gobierno, por medio de representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y pensiones, y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Igualmente, en cada Comunidad Autónoma se constituirá una comisión de seguimiento de los convenios para la mejora en la gestión de la incapacidad temporal y de asistencia sanitaria entre la respectiva Consejería competente en materia de Sanidad, las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, de la que formarán parte cada uno de los agentes sociales que tengan representación en las comisiones ejecutivas del Instituto Nacional de Seguridad Social en ese territorio.

Disposición transitoria primera. *Derechos transitorios derivados de la legislación anterior a 1967.*

1. Las prestaciones del Régimen General causadas con anterioridad a 1 de enero de 1967 continuarán rigiéndose por la legislación anterior. Igual norma se aplicará respecto a las prestaciones de los regímenes especiales que se causen con anterioridad a la fecha en que se inicien los efectos de cada uno de ellos, lo cual tendrá lugar en la forma que se preveía en el apartado 3 de la disposición final primera de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

Se entenderá por prestación causada aquella a la que tenga derecho el beneficiario por haberse producido las contingencias o situaciones objeto de protección y hallarse en posesión de todos los requisitos que condicionan su derecho, aunque aún no lo hubiera ejercitado.

2. También continuarán rigiéndose por la legislación anterior las revisiones y conversiones de las pensiones ya causadas que procedan en virtud de lo previsto en aquella legislación.

3. Subsistirán las mejoras voluntarias de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por las empresas de acuerdo con la legislación anterior, sin perjuicio de las variaciones que sean necesarias para adaptarlas a las normas de la presente ley.

4. Quienes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento General del Mutualismo Laboral, de 10 de septiembre de 1954, tuvieran la condición de mutualistas, la conservarán y seguirán rigiéndose a todos los efectos, por el citado reglamento general, sin alteración de los derechos y obligaciones dimanantes de su respectivo contrato.

Disposición transitoria segunda. *Prestaciones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.*

1. Quienes en 1 de enero de 1967, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, tuviesen cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Seguro de Vejez e Invalidez o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservarán el derecho a causar las prestaciones del primero de dichos seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que

puedan ser beneficiarios; entre tales pensiones se entenderán incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias que han de integrarse en dicho sistema, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria vigésima primera.

2. La cuantía de las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, concurrentes o no con otras pensiones públicas, será la que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Cuando concurran la pensión de viudedad y la del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, su suma no podrá ser superior al doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con sesenta y cinco o más años que esté establecido en cada momento. Caso de superarse dicho límite, se procederá a la minoración de la cuantía de la pensión del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, en el importe necesario para no exceder del límite indicado.

4. Lo establecido en la disposición adicional quincuagésima tercera, apartado 4, se aplicará a la revalorización de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez en los supuestos en que proceda dicha revalorización.

Disposición transitoria tercera. *Cotizaciones efectuadas en anteriores regímenes.*

1. Las cotizaciones efectuadas en los anteriores regímenes de Seguros Sociales Unificados, Desempleo y Mutualismo Laboral se computarán para el disfrute de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

2. Los datos sobre cotización que obren en la Administración de la Seguridad Social podrán ser impugnados ante la misma y, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Los documentos oficiales de cotización que hayan sido diligenciados, en su día, por las oficinas recaudadoras constituirán el único medio de prueba admisible a tales efectos.

3. Las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley fijarán las normas específicas para computar las cotizaciones efectuadas en los anteriores regímenes de Seguro de Vejez e Invalidez y de Mutualismo Laboral, a fin de determinar el número de años de cotización del que depende la cuantía de la pensión de jubilación establecida en la presente ley.

Dichas normas determinarán un sistema de cómputo que deberá ajustarse a los principios siguientes:

a) Tomar como base las cotizaciones realmente realizadas durante los siete años inmediatamente anteriores al 1 de enero de 1967.

b) Inducir, con criterio general y partiendo del número de días cotizados en el indicado periodo, el de años de cotización, anteriores a la fecha mencionada en el apartado a), imputables a cada trabajador.

c) Ponderar las fechas en que se implantaron los regímenes de pensiones de vejez y jubilación ya derogados y las edades de los trabajadores en 1 de enero de 1967.

d) Permitir que los trabajadores, que en la fecha mencionada en el apartado a) tengan edades más avanzadas, puedan acceder, en su caso, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, a niveles de pensiones que no podrían alcanzar dados los años de existencia de los regímenes derogados.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.*

1. El derecho a las pensiones de jubilación se regulará en el Régimen General de acuerdo con las siguientes normas:

1.ª) Las disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente ley regularán las posibilidades de opción, así como los derechos que, en su caso, puedan reconocerse en el Régimen General a aquellos trabajadores que, con anterioridad a 1 de enero de 1967, estuvieran comprendidos en el campo de aplicación del Seguro de Vejez e Invalidez, pero no en el Mutualismo Laboral, o viceversa.

2.ª) Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

En los supuestos de trabajadores que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado anterior, y acreditando treinta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente:

1.º Entre treinta y treinta y cuatro años acreditados de cotización: 7,5 por ciento.
2.º Entre treinta y cinco y treinta y siete años acreditados de cotización: 7 por ciento.
3.º Entre treinta y ocho y treinta y nueve años acreditados de cotización: 6,5 por ciento.
4.º Con cuarenta o más años acreditados de cotización: 6 por ciento.

A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1.a).

Asimismo, para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Se faculta al Gobierno para el desarrollo reglamentario de los supuestos previstos en los párrafos anteriores de la presente regla 2ª, quien podrá en razón del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación adecuar las condiciones señaladas para los mismos.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación a los que se refieren los artículos 206 y 206 bis no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación regulada en la presente regla 2.ª Tampoco será de aplicación a la jubilación regulada en la presente regla el coeficiente del 0,50 previsto en el artículo 210.4 de esta ley.

2. Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación en la fecha de entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, no lo hubieran ejercitado, podrán acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubieren tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha ley.

3. Asimismo, podrán acogerse a la legislación anterior aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas, antes de la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, ayudas equivalentes a jubilación anticipada, determinadas en función de su futura pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social, bien al amparo de planes de reconversión de empresas, aprobados conforme a las Leyes 27/1984, de 26 de julio sobre reconversión y reindustrialización, y 21/1982, de 9 de junio, sobre medidas para la reconversión industrial, bien al amparo de la correspondiente autorización del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las previsiones de los programas que venía desarrollando la extinguida Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, o de los programas de apoyo al empleo aprobados por Orden de dicho Ministerio, de 12 de marzo de 1985.

El derecho establecido en el párrafo anterior también alcanzará a aquellos trabajadores comprendidos en planes de reconversión ya aprobados a la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de acuerdo con las normas citadas en dicho párrafo, aunque aún no tengan solicitada individualmente la ayuda equivalente a jubilación anticipada.

4. Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación en la fecha de entrada en vigor de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, no lo hubieran ejercitado, podrán optar por acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubiesen tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha ley.

5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización

adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013.

Será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

c) No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión de las personas a las que se refieren los apartados anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

6. Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2030, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 75 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra d), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir

trabajando este a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual de acuerdo con la siguiente escala:

– 1.º Durante el año 2025, la base de cotización será equivalente al 40 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 2.º Durante el año 2026, la base de cotización será equivalente al 50 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 3.º Durante el año 2027, la base de cotización será equivalente al 60 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 4.º Durante el año 2028, la base de cotización será equivalente al 70 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 5.º Durante el año 2029, la base de cotización será equivalente al 80 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

A efectos de la aplicación de lo establecido en este apartado, la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. A los solos efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, cuando el hecho causante se produzca con posterioridad al 31 de diciembre de 2025 y antes de 31 de diciembre de 2040, la entidad gestora aplicará en su integridad lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023 cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

Para los hechos causantes que se produzcan durante el año 2041, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1, en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una la base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 306 meses entre 357, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

En 2042, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 312 meses entre 364, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

En 2043, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 318 meses entre 371, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

A partir de 2044, se aplicará lo previsto en el artículo 209.1 en la redacción vigente desde el 1 de enero de 2026.

Disposición transitoria quinta. *Jubilación anticipada en determinados casos especiales.*

1. Esta disposición será de aplicación a hechos causantes producidos a partir de 1 de abril de 1998, en los supuestos en que, habiéndose cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, el interesado no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes.

En los supuestos indicados, resolverá sobre el derecho a la pensión de jubilación el régimen en el que se acredite el mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas al mismo la totalidad de las que acredite el interesado.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, cuando el trabajador no haya cumplido la edad mínima para causar el derecho a la pensión de jubilación en el régimen por el que deba resolverse el derecho, por ser aquel en que se acredite el mayor número de cotizaciones, podrá reconocerse la pensión por dicho régimen, siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás regímenes que se hayan tenido en cuenta para la totalización de los períodos de cotización, en los términos que se establecen en los apartados siguientes.

2. Para la aplicación de lo establecido en el tercer párrafo del apartado anterior será necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

a) Que el interesado tuviese la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 o en cualquier fecha con anterioridad o que se le certifique por algún país extranjero períodos cotizados o asimilados, en razón de actividades realizadas en el mismo, con anterioridad a las fechas indicadas, que, de haberse efectuado en España, hubieran dado lugar a la inclusión de aquel en alguna de las mutualidades laborales, y que, en virtud de las normas de derecho internacional, deban ser tomadas en consideración.

b) Que, al menos, la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan efectuado en los regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada o a los precedentes de dichos regímenes, o a regímenes de Seguridad Social extranjeros, en los términos y condiciones señalados en la letra anterior, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador sea de treinta o más años, en cuyo caso, será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los regímenes antes señalados.

3. El reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con menos de sesenta y cinco años, cuando se cumplan las exigencias establecidas en los apartados precedentes, se llevará a cabo por el régimen en que el interesado acredite mayor número de cotizaciones, aplicando sus normas reguladoras.

La pensión de jubilación será objeto de reducción, mediante la aplicación del porcentaje del 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al interesado para el cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Lo establecido en el párrafo precedente, se entiende sin perjuicio de lo previsto en el párrafo segundo, norma 2.ª, de la disposición transitoria cuarta de esta ley, así como en la disposición transitoria primera de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

4. Las referencias al 1 de enero de 1967 se entenderán realizadas a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto a los regímenes o colectivos que contemplen otra distinta, en orden a la posibilidad de anticipación de la edad de jubilación.

5. Esta disposición no será de aplicación en el Régimen de Clases Pasivas del Estado. El cómputo recíproco de cotizaciones entre dicho régimen y los demás regímenes del sistema de la Seguridad Social se regirá por lo establecido en el Real Decreto 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social.

Disposición transitoria sexta. *Situación asimilada a la de alta en los procesos de reconversión.*

1. Durante el periodo de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada prevista en la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización, el beneficiario será considerado en situación asimilada a la de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y continuará cotizándose por él según el tipo establecido para las contingencias generales del régimen de que se trate. A tal efecto, se tomará como base de cotización la remuneración media que haya servido para la determinación de la cuantía de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada, con el coeficiente de actualización anual que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de modo que, al cumplir la edad general de jubilación, el beneficiario pueda acceder a la pensión con plenos derechos.

2. Las aportaciones que lleven a cabo las empresas o los fondos de promoción de empleo, tanto para la financiación de las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada como a efectos de lo previsto en el apartado anterior, podrán equipararse, a efectos de recaudación, a las cuotas de la Seguridad Social.

Disposición transitoria séptima. *Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.*

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere el artículo 205.1.a), así como las referencias a la edad que se contienen en los artículos 152.1, 207.1.a) y 2,

208.1.a) y 2, 214.1.a) y 311.1 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

La edad de sesenta y siete años a que se refieren los artículos 196.5 y 200.4 se aplicará gradualmente teniendo en cuenta la más elevada de las establecidas para cada año en el cuadro anterior.

Disposición transitoria octava. *Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación.*

1. Lo previsto en el artículo 209.1 se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

A partir de 1 de enero de 2013, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2014, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2015, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2016, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2017, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2018, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2019, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2020, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2021, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el artículo 209.1.

2. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 267.1.a) y, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

3. Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 267.1.a) y, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será la establecida en el artículo 209.1, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.

4. La determinación de la base reguladora de la pensión, en los términos regulados en los apartados 2 y 3, resulta de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos con respecto a los cuales haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad, regulada en el título V, siempre que dicho cese se produzca a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad.

5. Lo previsto en el apartado 1 será de aplicación a todos los regímenes de la Seguridad Social.

Disposición transitoria novena. *Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para calcular la pensión de jubilación.*

Los porcentajes a que se refiere el artículo 210.1.b) serán sustituidos por los siguientes:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 146 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por ciento y por cada uno de los 16 meses siguientes, el 0,18 por ciento.

Los indicados porcentajes serán también de aplicación en el supuesto previsto en el artículo 248.3 segundo párrafo.

Disposición transitoria décima. *Normas transitorias sobre jubilación parcial.*

(Suprimida)

Disposición transitoria undécima. *Aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.*

De conformidad con la disposición transitoria segunda de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, lo previsto en el párrafo primero del artículo 206.6 de esta ley no se aplicará a los trabajadores incluidos en los diferentes

regímenes especiales que, en la fecha de entrada en vigor de la citada ley tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

Disposición transitoria duodécima. *Cómputo a efectos de jubilación de períodos con exoneración de cuotas de trabajadores con sesenta y cinco o más años.*

Con respecto a los trabajadores que hayan dado lugar a las exenciones de la obligación de cotizar previstas en los artículos 152 y 311 con anterioridad a 1 de enero de 2013 y que accedan al derecho a la pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, el período durante el que se hayan extendido dichas exenciones será considerado como cotizado a efectos del cálculo de la pensión correspondiente.

Disposición transitoria decimotercera. *Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008.*

1. El reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de la pensión compensatoria a que se refiere el párrafo segundo del artículo 220.1, cuando entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un periodo de tiempo no superior a diez años, siempre que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años y además concurra en el beneficiario alguna de las condiciones siguientes:

a) La existencia de hijos comunes del matrimonio.
b) Que tenga una edad superior a los cincuenta años en la fecha del fallecimiento del causante de la pensión.

La cuantía de la pensión de viudedad resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

En los supuestos a que se refiere el primer párrafo de esta disposición transitoria, la persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

En cualquier caso, la separación o divorcio debe haberse producido con anterioridad a la fecha de la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

Lo dispuesto en esta disposición transitoria será también de aplicación a los hechos causantes producidos entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, e igualmente les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 220 de esta ley.

2. También tendrán derecho a la pensión de viudedad las personas que se encuentren en la situación señalada en el primer párrafo del apartado anterior, aunque no reúnan los requisitos señalados en el mismo, siempre que se trate de personas con sesenta y cinco o más años, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a quince años.

La pensión se reconocerá en los términos previstos en el apartado anterior.

Disposición transitoria decimocuarta. *Aplicación de beneficios por cuidado de hijos o menores.*

1. Los beneficios previstos en el artículo 236 serán de aplicación a partir de 1 de enero de 2013, siendo para ese año el período máximo computable como cotizado de ciento doce días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se irá incrementando anualmente hasta alcanzar un máximo de doscientos setenta días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso el período computable pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

No obstante, a partir de 1 de enero de 2013 y a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación prevista en el artículo 205.1.a), el período computable será de un máximo de doscientos setenta días cotizados por cada hijo o menor acogido a cargo.

2. En función de las posibilidades económicas del sistema de la Seguridad Social, podrán adoptarse las disposiciones necesarias para que el cómputo, como cotización

efectiva, del periodo de cuidado por hijo o menor, en los términos contenidos en el párrafo primero del apartado anterior, se anticipe antes del 2018, en los supuestos de familias numerosas.

Disposición transitoria decimoquinta. *Valor del parámetro α de la expresión matemática para la determinación del índice de revalorización de las pensiones contributivas.*

En el período de 2014 a 2019, ambos inclusive, a efectos de determinar el índice de revalorización de las pensiones previsto en el artículo 58, el valor del parámetro α de la expresión matemática recogida en su apartado 2 será 0,25.

Disposición transitoria decimosexta. *Bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley, la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social se efectuará conforme a las siguientes reglas:

a) Cálculo de las bases de cotización:

1.º Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar, prevista anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

3.º En el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala:

Tramo	Retribución mensual Euros/mes				Base de cotización Euros/mes
1.°	Hasta	269,00			250,00
2.°	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.°	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.°	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.°	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.°	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.°	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669	1.166,70
8.°	Desde	1.166,67			Retribución mensual

Los intervalos de retribuciones, así como las bases de cotización se actualizarán en la misma proporción que lo haga el salario mínimo interprofesional para el año 2023.

4.º A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

Téngase en cuenta que, con efectos desde el 1 de enero de 2024, se suspende lo establecido en el apartado 1.a).4º por la disposición transitoria 8 del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-26452

b) Tipos de cotización aplicables:

1.º Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará, a partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que se establezca con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en

la tarifa de primas establecidas legalmente, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

3.º Para la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial se aplicarán los tipos de cotización y su distribución que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Desde el año 2012 hasta el año 2023, a efectos de determinar el coeficiente de parcialidad a que se refiere la regla a) del artículo 247, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 1.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General de la Seguridad Social por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.

3. Lo previsto en el artículo 251.a) será de aplicación a partir de 1 de enero de 2012.

4. Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).

Disposición transitoria decimoséptima. *Trabajadores por cuenta ajena procedentes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.*

1. Los trabajadores provenientes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que a partir del 1 de enero de 2012 quedaron integrados en el Régimen General de la Seguridad Social e incorporados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en virtud de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procedió a dicha integración, se regirán por las normas aplicables en este sistema especial, con las siguientes particularidades:

a) A efectos de permanecer incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad en las labores agrarias, con el consiguiente alta en el Régimen General, los trabajadores a que se refiere esta disposición no estarán obligados a cumplir el requisito establecido en el artículo 253.2.

b) La exclusión de tales trabajadores del sistema especial durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el Régimen General, cuando no haya sido expresamente solicitada por ellos, únicamente procederá en el caso de que el trabajador no ingrese la cuota correspondiente a dichos períodos, en los términos señalados en el artículo 253.4.b).2.º

c) La reincorporación al sistema especial de estos trabajadores determinará su permanencia en el mismo en las condiciones establecidas en el apartado 1.a) de esta disposición.

2. Las cotizaciones satisfechas al extinguido Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social por los trabajadores a que se refiere esta disposición se entenderán efectuadas en el Régimen General de la Seguridad Social, teniendo plena validez tanto para perfeccionar el derecho como para determinar la cuantía de las prestaciones previstas en la acción protectora de dicho Régimen General a las que puedan acceder aquellos trabajadores, de acuerdo con lo previsto en esta ley.

Disposición transitoria decimoctava. *Aplicación paulatina de las bases y tipos de cotización y de reducciones en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley y, en particular, en el artículo 255 la cotización durante los períodos de actividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios se someterá a las siguientes condiciones:

A) A partir del año 2012, las bases de cotización por todas las contingencias y conceptos de recaudación conjunta se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 según lo previsto en el artículo 255.

En el citado ejercicio, la base máxima de cotización aplicable será de 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada. Las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en un plazo de cuatro años a contar desde 2012, aumentarán la base máxima de cotización para equipararla a la existente en el Régimen General, estableciendo un incremento porcentual de las reducciones previstas en la letra C) de este apartado, de forma que los incrementos de cotización no superen, en términos anuales, los máximos previstos para las bases de cotización, situados en 1.800 euros.

B) Respecto a los trabajadores incluidos en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo de cotización aplicable a cargo del empresario será del 15,95 por ciento en el año 2012, incrementándose anualmente en 0,45 puntos porcentuales durante el periodo 2013-2021, en 0,24 puntos porcentuales durante el periodo 2022-2026 y en 0,48 puntos porcentuales durante el periodo 2027-2031, alcanzándose en 2031 el tipo del 23,60 por ciento, con arreglo a la siguiente escala:

2012 - 15,95 %
2013 - 16,40 %
2014 - 16,85 %
2015 - 17,30 %
2016 - 17,75 %
2017 - 18,20 %
2018 - 18,65 %
2019 - 19,10 %
2020 - 19,55 %
2021 - 20,00 %
2022 - 20,24 %
2023 - 20,48 %
2024 - 20,72 %
2025 - 20,96 %
2026 - 21,20 %
2027 - 21,68 %
2028 - 22,16 %
2029 - 22,64 %
2030 - 23,12 %
2031 - 23,60 %

C) A partir del año 2012, se aplicarán las siguientes reducciones en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes:

a) Respecto a los trabajadores incluidos en el grupo 1 de cotización se aplicará, durante el período 2012-2031, una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por ciento para dicho período.

b) Respecto a los trabajadores incluidos en los grupos de cotización 2 a 11, la reducción se ajustará a las siguientes reglas:

1.ª Para bases de cotización iguales o inferiores a 986,70 € mensuales o a 42,90 € por jornada realizada, las reducciones a aplicar, en puntos porcentuales de la base de cotización, serán las establecidas en la siguiente tabla:

2012 - 6,15%
2013 - 6,33%
2014 - 6,50%
2015 - 6,68%
2016 - 6,83%
2017 - 6,97%
2018 - 7,11%
2019 - 7,20%

2020 - 7,29%
2021 - 7,36%
2022 - 7,40%
2023 - 7,40%
2024 - 7,40%
2025 - 7,40%
2026 - 7,40%
2027 - 7,60%
2028 - 7,75%
2029 - 7,90%
2030 - 8,00%
2031 - 8,10%

2.ª Para bases de cotización superiores a las cuantías indicadas en la regla anterior y hasta 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada, les será de aplicación, durante el período 2012-2021, el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas:

Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será:

$$\%reducción\ mes\ (año\ X) = \%reducción\ año\ X\ de\ la\ tabla \times \left(1 + \frac{Base\ mes\ (año\ X) - 986{,}70}{Base\ mes\ (año\ X)} \times 2{,}52 \times \frac{6{,}15\%}{\%reducción\ año\ X\ de\ la\ tabla}\right)$$

X = año natural entre 2012 y 2021 para el que se calcula la reducción.

Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será:

$$\%reducción\ jornada\ (año\ X) = \%reducción\ año\ X\ de\ la\ tabla \times \left(1 + \frac{Base\ jornada\ (año\ X) - 42{,}90}{Base\ jornada\ (año\ X)} \times 2{,}52 \times \frac{6{,}15\%}{\%reducción\ año\ X\ de\ la\ tabla}\right)$$

X = año natural entre 2012 y 2021 para el que se calcula la reducción.

Para el período 2022-2030, las reducciones a aplicar en puntos porcentuales de la base de cotización serán las resultantes de la siguiente fórmula:

$$\%reducción\ mes\ o\ jornada\ (año\ X) = \%reducción\ año\ 2021\ base\ mes\ o\ jornada\ (año\ X) + \left(\frac{8{,}1\% - \%reducción\ año\ 2021\ base\ mes\ o\ jornada\ (año\ X)}{10} \times (año\ X - 2021)\right)$$

X = año natural entre 2022 y 2030 para el que se calcula la reducción.

Las reducciones para el año 2031 serán del 8,10 por ciento en todos los casos.

En los supuestos de cotización por bases mensuales, cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o fin de un mes natural, las reducciones a que se refiere esta letra C) serán proporcionales a los días trabajados en el mes.

2. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, la aportación empresarial a la cotización será objeto de las siguientes reducciones:

a) En la cotización por contingencias comunes, una reducción en el año 2012 de 13,20 puntos porcentuales de la base de cotización que se incrementará anualmente en 0,45 puntos porcentuales durante el periodo 2013-2021, en 0,24 puntos porcentuales durante el periodo 2022-2026 y en 0,48 puntos porcentuales durante el periodo 2027-2031, alcanzándose en 2031 una reducción de 20,85 puntos porcentuales, con arreglo a la siguiente escala:

2012 - 13,20
2013 - 13,65

2014 - 14,10
2015 - 14,55
2016 - 15,00
2017 - 15,45
2018 - 15,90
2019 - 16,35
2020 - 16,80
2021 - 17,25
2022 - 17,49
2023 - 17,73
2024 - 17,97
2025 - 18,21
2026 - 18,45
2027 - 18,93
2028 - 19,41
2029 - 19,89
2030 - 20,37
2031 - 20,85

b) En la cotización por desempleo, una reducción en la cuota equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

3. Las reducciones en la cotización establecidas en esta disposición podrán actualizarse cada tres años mediante las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo experimentado en tales períodos de tiempo.

Disposición transitoria decimonovena. *Régimen de encuadramiento de determinados socios de trabajo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14.2 de esta ley, las cooperativas que, al amparo de la disposición transitoria séptima de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, optaron por mantener la asimilación de sus socios de trabajo a trabajadores autónomos, a efectos de Seguridad Social, conservarán ese derecho de opción en los términos establecidos en el artículo 14.1.

No obstante, si dichas cooperativas modificaran el régimen de encuadramiento de sus socios de trabajo, para su incorporación como trabajadores por cuenta ajena, en el régimen que corresponda, no podrán volver a ejercitar el derecho de opción.

Disposición transitoria vigésima. *Validez a efectos de prestaciones de cuotas anteriores al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

Lo previsto en el artículo 319 únicamente será de plena aplicación respecto de las altas que se hayan formalizado a partir de 1 de enero de 1994.

Respecto de las altas anteriores a 1 de enero de 1994 el citado artículo únicamente será de aplicación a las prestaciones causadas desde el 1 de enero de 2022.

Disposición transitoria vigésima primera. *Integración de entidades sustitutorias.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, determinará la forma y condiciones en que se integrarán en el Régimen General de la Seguridad Social, o en alguno de sus regímenes especiales, aquellos colectivos asegurados en entidades sustitutorias aún no integrados que, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley, se encuentren comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. Las normas que se establezcan contendrán las disposiciones de carácter económico que compensen, en cada caso, la integración dispuesta.

Disposición transitoria vigésima segunda. *Deudas con la Seguridad Social de los clubes de fútbol.*

1. En el marco del Convenio de Saneamiento del Fútbol Profesional a que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, la Liga de Fútbol Profesional asumirá el pago de las deudas con la Seguridad Social a 31 de diciembre de 1989, de las que quedarán liberados los clubes de fútbol que hayan suscrito los correspondientes convenios particulares con la Liga Profesional.

Las deudas expresadas en el párrafo anterior se entienden referidas a las de aquellos clubes que, en las temporadas 1989/1990 y 1990/1991, participaban en competiciones oficiales de la Primera y Segunda División A de fútbol.

2. Igualmente, y al objeto de hacer frente a los compromisos contraídos en el Plan de Saneamiento de 1985, la Liga de Fútbol Profesional asumirá el pago de las deudas con la Seguridad Social referidas a aquellos otros Clubes incluidos en el citado Plan y no contemplados en el segundo párrafo del apartado anterior, que fueron devengadas con anterioridad a dicho Plan y que se encontraban pendientes de pago a 31 de diciembre de 1989.

3. En caso de impago total o parcial por la Liga Profesional de las deudas a que se alude en los números anteriores, las garantías a que se refiere el apartado 3 de la disposición transitoria tercera de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, serán ejecutadas, en vía de apremio, por los órganos de recaudación de la Seguridad Social, imputándose el importe obtenido en proporción a las deudas impagadas.

4. En el marco del Convenio de Saneamiento, y una vez asumidas por la Liga Nacional de Fútbol Profesional las deudas de los clubes de fútbol que, por todos los conceptos, estos contrajeron con la Seguridad Social, se podrá acordar su aplazamiento de pago durante un período máximo de doce años, con sujeción a lo previsto en los artículos 31 y siguientes del vigente Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Los pagos se efectuarán mediante amortizaciones semestrales, devengando las cantidades aplazadas los correspondientes intereses de demora que se ingresarán en el último plazo de cada deuda aplazada.

Disposición transitoria vigésima tercera. *Conciertos para la recaudación.*

La facultad de concertar los servicios de recaudación, concedida por el artículo 21 a la Tesorería General de la Seguridad Social, subsistirá hasta tanto se organice un sistema de recaudación unificado para el Estado y la Seguridad Social.

Disposición transitoria vigésima cuarta. *Incompatibilidad de las prestaciones no contributivas.*

1. La condición de beneficiario de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social será incompatible con la percepción de las pensiones asistenciales, reguladas en la Ley 45/1960,de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y suprimidas por la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, de Medidas Presupuestarias Urgentes, así como de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, a que se refieren el artículo 8.3 y la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. La percepción de las asignaciones económicas por hijo con discapacidad a cargo, establecidas en el artículo 353.2. b) y c), será incompatible con la condición, por parte del hijo con discapacidad, de beneficiario de las pensiones asistenciales, reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, y suprimidas por la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, o de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, a que se refieren el artículo 8.3 y la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Disposición transitoria vigésima quinta. *Pervivencia de subsidios económicos de personas con discapacidad.*

1. Las personas beneficiarias de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona continuarán con el derecho a la percepción de los mismos de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 y la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en los términos y condiciones que se prevén en la legislación específica que los regula, salvo que los interesados pasen a percibir una pensión no contributiva, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria vigésima cuarta de la presente ley.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las normas previstas en la legislación específica respecto a los importes a percibir por los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, atendidos en centros públicos o privados, quedarán suprimidas, con independencia de la participación de los beneficiarios de este subsidio en el coste de la estancia, conforme a las normas vigentes de carácter general aplicables a la financiación de tales centros.

3. En los supuestos de contratación por cuenta ajena o establecimiento por cuenta propia de los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, será de aplicación a los mismos, en cuanto a recuperación automática del derecho al subsidio, lo dispuesto al efecto para los beneficiarios de la pensión de incapacidad no contributiva en el artículo 363 de la presente ley. Asimismo, no se tendrán en cuenta para el cómputo anual de sus rentas, a los efectos previstos en su legislación específica aplicable, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena o propia en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato o el cese de la actividad laboral.

Disposición transitoria vigésima sexta. *Calificación de la incapacidad permanente.*

Uno. Lo dispuesto en el artículo 194 de esta ley únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 194. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo será de aplicación la siguiente redacción:

> **«Artículo 194.** *Grados de incapacidad permanente.*
>
> 1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:
>
> a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
> b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
> c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
> d) Gran incapacidad.
>
> 2. Se entenderá por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.
>
> 3. Se entenderá por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
>
> 4. Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
>
> 5. Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
>
> 6. Se entenderá por gran incapacidad la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o

funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.»

Dos. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo, todas las referencias que en este texto refundido y en las demás disposiciones se realizasen a la «incapacidad permanente parcial» deberán entenderse hechas a la «incapacidad permanente parcial para la profesión habitual»; las que se realizasen a la «incapacidad permanente total» deberán entenderse hechas a la «incapacidad permanente total para la profesión habitual»; y las hechas a la «incapacidad permanente absoluta», a la «incapacidad permanente absoluta para todo trabajo».

Disposición transitoria vigésima séptima. *Complementos por mínimos para pensiones contributivas.*

1. La limitación prevista en el artículo 59.2 con respecto a la cuantía de los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de pensiones, no será de aplicación en relación con las pensiones que hubieran sido causadas con anterioridad a 1 de enero de 2013.

2. Asimismo, el requisito de residencia en territorio español a que hace referencia el artículo 59.1 para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del día 1 de enero de 2013.

Disposición transitoria vigésima octava. *Acreditación de determinadas situaciones legales de desempleo.*

La situación legal de desempleo en los supuestos recogidos en los párrafos 2.º, 3.º y 4.º del apartado 1.a) del artículo 267, hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo, se acreditará por el trabajador en la forma siguiente:

1.º En el caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, mediante comunicación escrita del empresario, sus herederos o representante legal notificando al trabajador la extinción de la relación laboral por alguna de dichas causas o bien acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial definitiva, en los términos fijados en el párrafo siguiente.

2.º En el caso de despido, mediante la notificación por escrito a que se refiere el artículo 55.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de dicha notificación la acreditación se realizará mediante certificado de empresa o informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los que consten el cese involuntario en la prestación de trabajo y su fecha de efectos, o el acta de conciliación administrativa en la que conste que el trabajador impugna el despido y el empresario no comparece.

Asimismo podrá acreditarse mediante acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.

3.º En el caso de despido basado en causas objetivas, mediante comunicación escrita al trabajador en los términos previstos en el artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o bien acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva en los términos fijados en el párrafo anterior.

Disposición transitoria vigésima novena. *Cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal de los trabajadores incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con anterioridad al 1 de enero de 1998.*

La obligación de formalizar con una mutua colaboradora con la Seguridad Social la protección por la prestación económica por incapacidad temporal establecida en el artículo 83.1.b) no será exigible a los trabajadores incorporados al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con anterioridad al 1 de enero de 1998 y que tuvieran cubierta la misma con la entidad gestora.

Disposición transitoria trigésima. *Acceso al subsidio extraordinario de desempleo en determinados supuestos.*

Podrán ser beneficiarios del subsidio extraordinario regulado en la disposición adicional vigésima séptima las personas que hayan agotado el subsidio por desempleo previsto en el artículo 274 en el período que media entre el 1 de marzo de 2018 y la fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que lo soliciten dentro del plazo de los dos meses siguientes a esta última fecha, y cumplan con los requisitos exigidos para el colectivo del apartado 1.a), en cuyo caso el derecho al subsidio extraordinario nacerá el día siguiente al de la solicitud.

En caso de que la presentación de la solicitud se realice transcurrido el plazo de dos meses se reducirá la duración del derecho en tantos días como medien entre la finalización de dicho plazo y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

Disposición transitoria trigésima primera. *Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los convenios especiales en el sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se regirán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

Disposición transitoria trigésima segunda. *Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.*

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

Disposición transitoria trigésima tercera. *Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.*

Quienes en la fecha de entrada en vigor de la modificación prevista en el artículo 60, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica, mantendrán su percibo.

La percepción de dicho complemento de maternidad será incompatible con el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

En el supuesto de que el otro progenitor, de alguno de los hijos o hijas, que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda percibirlo, por aplicación de lo establecido en el artículo 60 de esta ley o de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes siguiente a esta.

Disposición transitoria trigésima cuarta. *Aplicación gradual de coeficientes reductores de la edad de jubilación según lo previsto en el artículo 210.3 cuando la pensión supere el límite establecido para el importe de las pensiones.*

1. Lo dispuesto en el apartado 2 de esta disposición transitoria en relación con el segundo párrafo del artículo 210.3 de esta ley sólo resultará de aplicación en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima, de manera que la pensión reconocida no resulte en ningún caso inferior a la que habría correspondido con la aplicación de las normas vigentes en 2021.

2. La previsión del segundo párrafo del apartado 3 del artículo 210 de esta ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024 y se hará de forma gradual en un plazo de diez años, de acuerdo con los coeficientes reductores que resultan de los siguientes cuadros, en función del periodo de cotización acreditado y los meses de anticipación; hasta esa fecha permanecerá vigente el párrafo segundo del artículo 210.3 en la redacción establecida por el Real Decreto-legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los cuadros de referencia son los que figuran a continuación:

Período cotizado inferior a treinta y ocho años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,70	7,40	9,10	10,80	12,50	14,20	15,90	17,60	19,30	21,00
23	5,36	6,72	8,08	9,44	10,80	12,16	13,52	14,88	16,24	17,60
22	5,07	6,13	7,20	8,27	9,34	10,40	11,47	12,54	13,60	14,67
21	4,41	5,31	6,22	7,13	8,04	8,94	9,85	10,76	11,66	12,57
20	4,25	5,00	5,75	6,50	7,25	8,00	8,75	9,50	10,25	11,00
19	4,13	4,76	5,38	6,01	6,64	7,27	7,90	8,52	9,15	9,78
18	3,58	4,16	4,74	5,32	5,90	6,48	7,06	7,64	8,22	8,80
17	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
16	3,43	3,87	4,30	4,73	5,17	5,60	6,03	6,46	6,90	7,33
15	2,93	3,35	3,78	4,21	4,64	5,06	5,49	5,92	6,34	6,77
14	2,88	3,26	3,64	4,02	4,40	4,77	5,15	5,53	5,91	6,29
13	2,84	3,17	3,51	3,85	4,19	4,52	4,86	5,20	5,53	5,87
12	2,35	2,70	3,05	3,40	3,75	4,10	4,45	4,80	5,15	5,50
11	2,32	2,64	2,95	3,27	3,59	3,91	4,23	4,54	4,86	5,18
10	2,29	2,58	2,87	3,16	3,45	3,73	4,02	4,31	4,60	4,89
9	1,81	2,13	2,44	2,75	3,07	3,38	3,69	4,00	4,32	4,63
8	1,79	2,08	2,37	2,66	2,95	3,24	3,53	3,82	4,11	4,40
7	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,11	3,38	3,65	3,92	4,19
6	1,30	1,60	1,90	2,20	2,50	2,80	3,10	3,40	3,70	4,00
5	1,28	1,57	1,85	2,13	2,42	2,70	2,98	3,26	3,55	3,83
4	1,27	1,53	1,80	2,07	2,34	2,60	2,87	3,14	3,40	3,67
3	0,80	1,10	1,41	1,71	2,01	2,31	2,61	2,92	3,22	3,52
2	0,79	1,08	1,36	1,65	1,94	2,23	2,52	2,80	3,09	3,38
1	0,78	1,05	1,33	1,60	1,88	2,16	2,43	2,71	2,98	3,26

Período cotizado igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,50	7,00	8,50	10,00	11,50	13,00	14,50	16,00	17,50	19,00
23	5,25	6,50	7,75	9,00	10,25	11,50	12,75	14,00	15,25	16,50
22	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00
21	4,35	5,20	6,05	6,90	7,75	8,60	9,45	10,30	11,15	12,00
20	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00	7,70	8,40	9,10	9,80	10,50
19	4,08	4,67	5,25	5,83	6,42	7,00	7,58	8,16	8,75	9,33
18	3,54	4,08	4,62	5,16	5,70	6,24	6,78	7,32	7,86	8,40
17	3,46	3,93	4,39	4,86	5,32	5,78	6,25	6,71	7,18	7,64
16	3,40	3,80	4,20	4,60	5,00	5,40	5,80	6,20	6,60	7,00
15	2,90	3,29	3,69	4,08	4,48	4,88	5,27	5,67	6,06	6,46
14	2,85	3,20	3,55	3,90	4,25	4,60	4,95	5,30	5,65	6,00
13	2,81	3,12	3,43	3,74	4,05	4,36	4,67	4,98	5,29	5,60
12	2,33	2,65	2,98	3,30	3,63	3,95	4,28	4,60	4,93	5,25
11	2,29	2,59	2,88	3,18	3,47	3,76	4,06	4,35	4,65	4,94
10	2,27	2,53	2,80	3,07	3,34	3,60	3,87	4,14	4,40	4,67
9	1,79	2,08	2,38	2,67	2,96	3,25	3,54	3,84	4,13	4,42
8	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,12	3,39	3,66	3,93	4,20
7	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
6	1,28	1,56	1,85	2,13	2,41	2,69	2,97	3,26	3,54	3,82
5	1,27	1,53	1,80	2,06	2,33	2,59	2,86	3,12	3,39	3,65
4	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
3	0,79	1,07	1,36	1,64	1,93	2,22	2,50	2,79	3,07	3,36
2	0,77	1,05	1,32	1,59	1,87	2,14	2,41	2,68	2,96	3,23
1	0,76	1,02	1,28	1,54	1,81	2,07	2,33	2,59	2,85	3,11

Período cotizado igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,30	6,60	7,90	9,20	10,50	11,80	13,10	14,40	15,70	17,00
23	5,10	6,20	7,30	8,40	9,50	10,60	11,70	12,80	13,90	15,00
22	4,93	5,87	6,80	7,73	8,67	9,60	10,53	11,46	12,40	13,33
21	4,29	5,09	5,88	6,67	7,47	8,26	9,05	9,84	10,64	11,43
20	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00
19	4,04	4,58	5,12	5,66	6,20	6,73	7,27	7,81	8,35	8,89
18	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
17	3,43	3,85	4,28	4,71	5,14	5,56	5,99	6,42	6,84	7,27
16	3,37	3,73	4,10	4,47	4,84	5,20	5,57	5,94	6,30	6,67
15	2,87	3,23	3,60	3,96	4,33	4,69	5,06	5,42	5,79	6,15
14	2,82	3,14	3,46	3,78	4,11	4,43	4,75	5,07	5,39	5,71
13	2,78	3,07	3,35	3,63	3,92	4,20	4,48	4,76	5,05	5,33
12	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00
11	2,27	2,54	2,81	3,08	3,36	3,63	3,90	4,17	4,44	4,71
10	2,24	2,49	2,73	2,98	3,22	3,46	3,71	3,95	4,20	4,44
9	1,77	2,04	2,31	2,58	2,86	3,13	3,40	3,67	3,94	4,21
8	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
7	1,73	1,96	2,19	2,42	2,66	2,89	3,12	3,35	3,58	3,81
6	1,26	1,53	1,79	2,06	2,32	2,58	2,85	3,11	3,38	3,64
5	1,25	1,50	1,74	1,99	2,24	2,49	2,74	2,98	3,23	3,48
4	1,23	1,47	1,70	1,93	2,17	2,40	2,63	2,86	3,10	3,33
3	0,77	1,04	1,31	1,58	1,85	2,12	2,39	2,66	2,93	3,20
2	0,76	1,02	1,27	1,53	1,79	2,05	2,31	2,56	2,82	3,08
1	0,75	0,99	1,24	1,48	1,73	1,98	2,22	2,47	2,71	2,96

Período cotizado igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	4,90	5,80	6,70	7,60	8,50	9,40	10,30	11,20	12,10	13,00
23	4,80	5,60	6,40	7,20	8,00	8,80	9,60	10,40	11,20	12,00
22	4,70	5,40	6,10	6,80	7,50	8,20	8,90	9,60	10,30	11,00
21	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
20	4,07	4,64	5,21	5,78	6,35	6,92	7,49	8,06	8,63	9,20
19	3,99	4,48	4,97	5,46	5,95	6,44	6,93	7,42	7,91	8,40
18	3,46	3,92	4,38	4,84	5,30	5,76	6,22	6,68	7,14	7,60
17	3,39	3,78	4,17	4,56	4,96	5,35	5,74	6,13	6,52	6,91
16	3,33	3,67	4,00	4,33	4,67	5,00	5,33	5,66	6,00	6,33
15	2,84	3,17	3,51	3,84	4,18	4,51	4,85	5,18	5,52	5,85
14	2,79	3,09	3,38	3,67	3,97	4,26	4,55	4,84	5,14	5,43
13	2,76	3,01	3,27	3,53	3,79	4,04	4,30	4,56	4,81	5,07
12	2,28	2,55	2,83	3,10	3,38	3,65	3,93	4,20	4,48	4,75
11	2,25	2,49	2,74	2,99	3,24	3,48	3,73	3,98	4,22	4,47
10	2,22	2,44	2,67	2,89	3,11	3,33	3,55	3,78	4,00	4,22
9	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
8	1,73	1,96	2,19	2,42	2,65	2,88	3,11	3,34	3,57	3,80
7	1,71	1,92	2,14	2,35	2,56	2,77	2,98	3,20	3,41	3,62
6	1,25	1,49	1,74	1,98	2,23	2,47	2,72	2,96	3,21	3,45
5	1,23	1,46	1,69	1,92	2,15	2,38	2,61	2,84	3,07	3,30
4	1,22	1,43	1,65	1,87	2,09	2,30	2,52	2,74	2,95	3,17
3	0,75	1,01	1,26	1,52	1,77	2,02	2,28	2,53	2,79	3,04
2	0,74	0,98	1,23	1,47	1,71	1,95	2,19	2,44	2,68	2,92
1	0,73	0,96	1,19	1,42	1,66	1,89	2,12	2,35	2,58	2,81

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, seguirán siendo de aplicación las reglas de acceso a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado previas a la entrada en vigor de esta disposición transitoria a las personas a las que se refiere el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 210, siempre que la extinción del contrato de trabajo que da derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada cumpla alguna de las siguientes condiciones:

a) Que la extinción se haya producido antes de 1 de enero de 2022, siempre que con posterioridad a tal fecha la persona no vuelva a quedar incluida, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Que la extinción se produzca después de esa fecha como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, que fueran aprobados con anterioridad al 1 de enero de 2022.

No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión de las personas a las que se refieren las letras a) y b) anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

Disposición transitoria trigésima quinta. *Distribución del excedente y constitución de las reservas de estabilización correspondientes al ejercicio 2022.*

Lo dispuesto en los artículos 95.2, 96.1 y 118.3 será de aplicación a la liquidación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2022 que realicen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Disposición transitoria trigésima quinta [sic]. *Compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo de los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario.*

1. En los tres años a partir de la entrada en vigor de esta disposición transitoria, los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación percibiendo el setenta y cinco por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública.

Asimismo, podrán acceder a esta compatibilidad los facultativos de atención primaria adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario que

hubieran accedido a la pensión contributiva de jubilación y se reincorporen al servicio activo, siempre que el hecho causante de dicha pensión haya tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022 o se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

2. La compatibilidad prevista en la presente disposición transitoria exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los facultativos médicos que se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo.

b) La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, así como en caso de jornada parcial siempre que la reducción de jornada sea, en todo caso, del cincuenta por ciento respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

c) El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con sus funciones, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello.

d) La percepción del complemento por demora de la pensión de jubilación es compatible con el acceso a la compatibilidad prevista en la presente disposición transitoria, sin que su importe sea minorado.

e) No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar las funciones como facultativos médicos de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

3. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

4. Durante la realización del trabajo compatible con la pensión de jubilación, se aplicarán las obligaciones de afiliación, alta, baja y variación de datos prevista en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la obligación de cotizar en los términos de los artículos 18 y 19 del mismo texto legal, no siendo de aplicación lo dispuesto en su artículo 153.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 6, durante la realización del trabajo compatible estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No se requerirá periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

6. Si durante el periodo de compatibilización se iniciara un proceso de incapacidad temporal, en todo caso el abono de la pensión de jubilación se suspenderá el día primero del mes siguiente al de la baja médica y se reanudará el día primero del mes siguiente al del alta médica.

Lo establecido en el apartado anterior se aplicará igualmente en los supuestos de recaída.

En todo caso, el derecho al subsidio por incapacidad temporal se extinguirá por la finalización del trabajo compatible, además de por las causas generales previstas en la normativa vigente.

7. Una vez finalizado el trabajo compatible, las cotizaciones realizadas durante esta situación podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, la cual permanecerá inalterable.

Asimismo, las cotizaciones indicadas surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar derecho a la pensión, a aquellos facultativos médicos a los que se hace referencia en el párrafo segundo del apartado 2.a), que hubieren accedido a la jubilación anticipada.

Estas cotizaciones no surtirán efecto en relación con el complemento previsto en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

Disposición transitoria trigésima séptima. *Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social.*

Las referencias efectuadas en esta ley a la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social se entenderán realizadas al órgano que realice las mismas funciones en la comunidad autónoma donde el Instituto Nacional de la Seguridad Social aun no disponga de inspección médica, hasta tanto no se constituya y entre en funcionamiento la misma.

Disposición transitoria trigésima octava. *Norma transitoria para la aplicación del tope máximo de la base de cotización.*

1. Desde el año 2024 hasta el año 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese período fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad de Social conforme a lo establecido en el artículo 19.3, si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales.

2. Cada cinco años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

Disposición transitoria trigésima novena. *Norma transitoria para la determinación del límite máximo para la pensión inicial desde 1 de enero de 2025.*

1. A fin de determinar la cuantía máxima inicial prevista en el artículo 57 a las pensiones que se causen desde el año 2025, las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, comenzando con la correspondiente al año 2025 y finalizando con la del año 2050, aplicarán a la cuantía máxima establecida en el año anterior el porcentaje previsto en el artículo 58.2 más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050.

2. Las pensiones iniciales causadas desde 2025, cuyo importe se haya determinado conforme a lo dispuesto en al apartado 1, se revalorizarán en años sucesivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.2.

3. Las pensiones causadas antes de 2025 cuya cuantía a 31 de diciembre de 2024 estuviese limitada por aplicación del límite máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, se actualizarán en lo sucesivo aplicando al importe que tuvieran establecido en 2024 lo dispuesto en el artículo 58.2, efectuándose las sucesivas revalorizaciones anuales sobre el importe revalorizado el año anterior.

4. Desde 2051, el incremento anual adicional aplicable para determinar la cuantía máxima inicial de las pensiones causadas desde ese año hasta 2065 será el recogido en la siguiente tabla:

2051	3,2
2052	3,6
2053	4,1
2054	4,8
2055	5,5

2056	6,4
2057	7,4
2058	8,5
2059	9,8
2060	11,2
2061	12,7
2062	14,3
2063	16,1
2064	18,0
2065	20,0

En 2065, se valorará en el marco del diálogo social la conveniencia de mantener el proceso de convergencia hasta alcanzar un incremento total de 30 puntos porcentuales.

Disposición transitoria cuadragésima. *Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación.*

La determinación de la base reguladora prevista en el artículo 209.1 se aplicará a todos los regímenes de la Seguridad Social de forma gradual del siguiente modo:

Desde 1 de enero de 2026, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2027, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 354,67 la suma de las 304 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 308 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2028, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 357,00 la suma de las 306 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 312 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2029, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 359,33 la suma de las 308 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro de los 316 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2030, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 361,67 la suma de las 310 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 320 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2031, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 364 la suma de las 312 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 324 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2032, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 366,33 la suma de las 314 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 328 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2033, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 368,67 la suma de las 316 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 332 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2034, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 371,00 la suma de las 318 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 336 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2035, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 373,33 la suma de las 320 bases de cotización de mayor importe

comprendidas dentro del período de los 340 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2036, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 375,67 la suma de las 322 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 344 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde de 1 de enero de 2037, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el artículo 209.1.

Disposición transitoria cuadragésima primera. *Integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento.*

En tanto la brecha de género sea superior al 5 por ciento en los términos de la disposición adicional trigésima séptima, para el cálculo de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena a las que sea de aplicación la integración de períodos sin obligación de cotizar según lo dispuesto en el artículo 209.1, los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la cuadragésima novena mensualidad hasta la sexagésima, se integrarán con el 100 por ciento de la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo. Este porcentaje será del 80 por ciento de la misma base desde la mensualidad sexagésima primera a la octagésima cuarta.

Para el cálculo de la pensión de jubilación de los hombres a los que sea de aplicación el artículo 209.1.b), se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las mismas mensualidades y con igual importe, siempre que en relación con alguno de los hijos acrediten los requisitos establecidos en las reglas 1.ª o 2.ª del artículo 60.1.b), si bien no se exigirá que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor ni que este deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género.

La integración a que se refiere esta disposición transitoria se aplicará sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 209.1.b).

Téngase en cuenta que esta disposición, añadida por el art. único.41 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967, entra en vigor el 1 de enero de 2026, según establece su disposición final 10.

Disposición transitoria cuadragésima segunda. *Aplicación de la cotización adicional de solidaridad.*

La cuota adicional de solidaridad a la que se refiere el artículo 19 bis será el resultado de aplicar a cada tramo de retribución que supere la base máxima de cotización los siguientes porcentajes expresados en tanto por ciento, durante cada año desde el año 2025 hasta el año 2045:

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00

La distribución de los tipos de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo general de cotización a la seguridad social por contingencias comunes.

Disposición transitoria cuadragésima tercera. *Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.*

La cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional prevista en el artículo 127 bis tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, con arreglo a la siguiente escala:

En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.

En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.

En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.

En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.

En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.

En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.

En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.

Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

Disposición transitoria cuadragésima cuarta. *Aplicación del artículo 60 a hechos causantes anteriores.*

Lo dispuesto en el artículo 60 1.b).3.ª, en cuanto determina que para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tengan en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237, será de aplicación para el reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género causadas desde el 4 de febrero de 2021.

Disposición transitoria cuadragésima cuarta [sic]. *Régimen transitorio de compatibilidad de las prestaciones por desempleo.*

El régimen de compatibilidad como complemento de apoyo al empleo de los subsidios para emigrantes retornados y para víctimas de violencia de género o sexual, regulados en

las disposiciones adicionales quincuagésima séptima y quincuagésima octava, con el trabajo por cuenta ajena será de aplicación a partir de 1 de junio de 2025.

En el periodo desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 31 de mayo de 2025 ambos subsidios serán incompatibles con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial y se haya reconocido la compatibilidad por cumplir su beneficiario todos los requisitos exigidos para ello, en cuyo caso se deducirá de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado. Esta deducción se efectuará además de cuando se acceda al subsidio manteniendo un contrato a tiempo parcial, cuando se esté percibiendo el subsidio y se obtenga un trabajo a tiempo parcial. En este último caso, si la compatibilidad se solicita dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral, se aplicará desde dicha fecha, y si se solicita una vez transcurrido dicho plazo, se aplicará desde la fecha de la solicitud.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La regulación contenida en esta ley será de aplicación general al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.17ª de la Constitución, salvo los aspectos relativos al modo de ejercicio de las competencias y a la organización de los servicios en las comunidades autónomas que, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos de autonomía, hayan asumido competencias en la materia regulada.

Disposición final segunda. *Competencias de otros departamentos ministeriales.*

Las competencias que en esta ley se atribuyen al Ministerio de Empleo y Seguridad Social se entenderán sin perjuicio de las que, en relación con las distintas materias en ella reguladas, puedan corresponder a otros departamentos ministeriales.

Disposición final tercera. *Acomodación de las normas sobre pensión de jubilación por disminución de la edad.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acomodará la legislación vigente sobre pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social a efectos de la aplicación de lo previsto en el artículo 215 de la presente ley y en aquellos otros supuestos en los que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión haya de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo, siempre que las mismas conduzcan a la sustitución de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados.

Disposición final cuarta. *Trabajadores que permanezcan en activo.*

El Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad prevista en el artículo 205.1, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regulación de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Disposición final quinta. *Disposiciones relativas a trabajadores por cuenta ajena agrarios.*

1. Reglamentariamente se regulará la posible inclusión de determinados trabajos agrarios actualmente encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, observando los requisitos establecidos en la presente ley y con garantía de los derechos de Seguridad Social reconocidos a los trabajadores de estos colectivos, previa consulta a la Comisión de seguimiento prevista en la disposición adicional decimoquinta.

2. La cotización de los trabajadores agrarios con contrato de trabajo a tiempo parcial se llevará a cabo de forma proporcional a la parte de jornada realizada efectivamente, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, y sin perjuicio de la aplicación de las bases mínimas de cotización que la ley establezca en cada momento.

3. A efectos de la posible actualización del tipo de cotización por formación profesional a que se refiere el artículo 255.2.e), numero 3.º, se tendrán en cuenta, en su caso, las propuestas que formule la correspondiente mesa de diálogo social.

Disposición final sexta. *Trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio.*

(Derogada)

Disposición final sexta bis. *Ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena.*

Con posterioridad, y dentro del ámbito del diálogo social, y de los acuerdos en el seno del Pacto de Toledo, se procederá a aplicar al resto de la actividad por cuenta propia y al trabajo por cuenta ajena el mismo régimen de compatibilidad establecido entre la pensión de jubilación contributiva y la realización de trabajos regulado en el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 214 de la presente Ley.

Disposición final séptima. *Competencias sobre la incapacidad temporal.*

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y mediante resolución publicada en el «Boletín Oficial del Estado», determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el artículo 170.1.

Disposición final octava. *Desarrollo reglamentario.*

Se faculta al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para dictar las normas de aplicación y desarrollo de la presente ley y proponer al Gobierno para su aprobación los reglamentos generales de la misma.

El Gobierno aprobará, asimismo, cuantas otras disposiciones resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en esta ley. En particular, se habilita al Gobierno a regular dentro de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión establecido en el capítulo VI del título III de esta ley el establecimiento de una ayuda específica denominada Renta Activa de Inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral.

§ 63

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 50, de 27 de febrero de 1996
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1996-4447

El Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regula la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el sistema de la Seguridad Social, pretendía reforzar los principios de racionalización y eficacia en la gestión de estas funciones de la Seguridad Social por parte de la Tesorería General de la misma, facilitando su actuación administrativa y permitiendo el tratamiento integral de los datos correspondientes, no sólo para las explotaciones estadísticas del sistema sino también para la adecuada información a los interesados y para la obtención por los mismos de los beneficios que el propio sistema establece.

Mas, por un lado, dicho Real Decreto aún no ha entrado en vigor y, por otro, con posterioridad a su publicación se han producido modificaciones legislativas importantes que inciden en el contenido normativo del mismo, como son el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuyo artículo 145 afecta a la revisión de los actos de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal, y, en especial, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, aplicable a los actos de gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social en tales materias, salvo en lo referente a la impugnación y revisión de oficio de los mismos, que se rigen por lo dispuesto en la citada Ley de Procedimiento Laboral, así como la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, cuya disposición adicional duodécima da nueva redacción a la disposición adicional undécima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, respecto de la formalización de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal.

Por ello y con el fin de completar la regulación del ámbito de gestión de la Seguridad Social atribuida a la Tesorería General de la misma, resulta oportuno revisar aquel Real Decreto 1258/1987, y unificar en un solo texto normativo, de nivel reglamentario, las normas actualmente en vigor sobre las citadas inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores y variaciones de datos de unas y otros, contenidas en el citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994, así como en diversos Decretos y demás normas de desarrollo de los textos refundidos de 23 de julio de 1971, por el que se regula el Régimen Especial Agrario, y de 30 de agosto de 1974, por el que se

regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, incluidas las del Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de Empleados de Hogar, adecuando, además, todas ellas a las Leyes posteriores citadas y, en especial, a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

En ese sentido, se ha considerado preferible regular en nuevo texto reglamentario todas estas materias en lugar de acudir a reformas parciales de las disposiciones reguladoras de las mismas.

Por otra parte, se aprovecha esta nueva regulación unitaria de la inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos para introducir determinadas y concretas modificaciones reglamentarias al efecto, en unos casos en razón de reiterados criterios jurisprudenciales y por la propia demanda social y, en otros, para conseguir la mejora y perfeccionamiento de la gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas a este respecto.

Así, en relación con las bajas de trabajadores, se regulan con nuevos criterios y para todo el sistema sus efectos cuando no se solicite dicha baja o ésta se formule fuera de plazo, en modelo o medio distinto del establecido o se practique de oficio. En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se desarrolla la nueva regulación de las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario. En fin, en aras de una mayor eficacia y mejora en la gestión de estas materias, se implanta el «número de la Seguridad Social» para cada ciudadano y se mejora el soporte del respectivo documento identificativo, a efectos de sus relaciones con la Seguridad Social como afiliado y/o en alta en cualquiera de los Regímenes del Sistema o como beneficiario de pensiones u otras prestaciones del mismo.

Por último, el presente Reglamento ha de insertarse en el marco del cumplimiento del «Plan de Acción de Modernización de la Gestión de la Seguridad Social» del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, y dentro del programa de ordenación y sistematización normativas, plantea la elaboración de Reglamentos Generales y, entre ellos, el referente a la inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

En su virtud, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 y en la disposición final séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con la aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de enero de 1996,

D I S P O N G O :

Artículo único.

Se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición derogatoria única.

1. Quedan derogadas las disposiciones siguientes:

1.ª El capítulo III del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, así como el artículo 14 del mismo, en la redacción dada por el Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre.

2.ª El capítulo III del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como los artículos 13 y 28.3.a) del mismo, en la redacción dada por el Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre.

3.ª El capítulo III y los artículos 69 y 70 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

4.ª El capítulo III del Decreto 1867/1970, de 9 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, por la que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

5.ª Real Decreto 225/1989, de 3 de marzo, sobre condiciones de incorporación al sistema de la Seguridad Social de los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

6.ª Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de Empleados de Hogar, salvo su artículo 3.

7.ª Los capítulos II y IV de la Orden de 28 de diciembre de 1966, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo en materia de campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en período voluntario en el Régimen General de la Seguridad Social.

8.ª Los capítulos II y IV de la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2. Se declara sin efecto la disposición final del Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regulan la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el sistema de la Seguridad Social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de octubre de 1987, no procediendo la entrada en vigor del mismo al haberse incorporado sus normas a las del presente Real Decreto.

3. Asimismo, quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el Reglamento General que por el presente Real Decreto se aprueba.

Disposición final única.

El presente Real Decreto y el Reglamento General que aprueba entrarán en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO GENERAL SOBRE INSCRIPCION DE EMPRESAS Y AFILIACION, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

TITULO I

Normas preliminares

CAPITULO UNICO

Ambito de aplicación y delimitación de funciones

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Reglamento es de aplicación a la inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización y a la afiliación, altas, bajas y variaciones de las personas incluidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

Este Reglamento no será de aplicación a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, que se regirán por sus normas específicas.

Artículo 2. *Funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

En relación con las materias reguladas en este Reglamento, corresponden al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las siguientes funciones:

1. La propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre dichas materias.

2. Dictar las normas de ejecución y desarrollo de este Reglamento y proponer al Gobierno para su aprobación los Reglamentos Generales en la materia.

3. La dirección y el control superiores de las funciones que correspondan a la Tesorería General de la Seguridad Social así como el impulso y dirección de la ordenación jurídica de las mismas, interpretando con carácter general las disposiciones correspondientes que afecten al sistema de la Seguridad Social.

4. Cuantas otras funciones tenga atribuidas legal o reglamentariamente.

Artículo 3. *Funciones atribuidas a la Tesorería General de la Seguridad Social.*

1. Corresponden a la Tesorería General de la Seguridad Social las funciones de dirección, formulación de propuestas al Ministerio de Trabajo e Inmigración y, en general, ejecución y control directos de la gestión en orden a la inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización, formalización de la cobertura y tarifación respecto a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en los términos establecidos en este reglamento, así como la toma de razón de la extinción de las empresas y la instrumentación de la afiliación, altas y bajas de los trabajadores o asimilados, variaciones de datos de unas y otros y asignación del número de la Seguridad Social a los ciudadanos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la función inspectora de la actuación de las empresas y demás sujetos responsables y de los trabajadores y beneficiarios respecto de las materias reguladas en este reglamento, que se ejerce a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual además emitirá los informes que, en relación con las funciones atribuidas a la Tesorería General de la Seguridad Social, le sean solicitados por ésta.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social mantendrá la adecuada coordinación con las entidades gestoras de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal en el ejercicio de las funciones que le correspondan conforme a lo dispuesto en este reglamento y afecten a la gestión o funciones atribuidas a dichas entidades, sin perjuicio de las relaciones con otras administraciones públicas y de la coordinación de competencias entre los respectivos órganos administrativos en los términos establecidos en los artículos 4 y 18 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 4. *Competencia orgánica: reglas generales.*

1. Las funciones atribuidas a la Tesorería General de la Seguridad Social por el presente Reglamento se ejercerán en todo el ámbito estatal por los órganos centrales de la misma y en el ámbito provincial, bajo la autoridad del respectivo Director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, por los órganos directivos de cada Dirección Provincial, incluidas las Administraciones de la misma, conforme a la distribución geográfica y funcional que se halle establecida.

2. Cuando no se especifique el órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social que deba ejercer las funciones atribuidas a la misma, se entenderá que corresponden a los órganos inferiores competentes por razón de la materia y del territorio y, de existir varios, al superior jerárquico común.

3. El ejercicio de las funciones que integran las respectivas competencias de los órganos centrales y territoriales de la Tesorería General de la Seguridad Social, la delegación de las mismas, la avocación para el conocimiento de determinados asuntos, la encomienda de gestión, la delegación de firma, la suplencia de los titulares de dichos órganos administrativos, la coordinación de competencias, la comunicación entre ellos, las decisiones sobre competencia y la dirección de las actividades de los jerárquicamente dependientes, respecto de todas las materias reguladas en este Reglamento, se regirán por lo dispuesto en el capítulo I del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones complementarias.

TITULO II

Inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 5. *Obligatoriedad de la inscripción y de otras comunicaciones del empresario.*

1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social su inscripción en el correspondiente Régimen del sistema de la Seguridad Social en la forma que se determina en el artículo 11 de este Reglamento.

2. En el propio acto de formular la solicitud de inscripción, el empresario hará constar la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por las que opta tanto para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los trabajadores que emplee, a los efectos previstos en los artículos 14 y siguiente de este Reglamento.

3. Los empresarios deberán comunicar también a la Tesorería General de la Seguridad Social la realización de actividades económicas distintas de las declaradas al solicitar la inscripción inicial, siempre que impliquen la producción de bienes o servicios que no se integren en el proceso productivo de la actividad económica principal; los datos de los trabajadores de la empresa que presenten especialidades en materia de cotización; las variaciones que se produzcan en los datos facilitados con anterioridad y cualesquiera otras circunstancias que a estos efectos determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 6. *La afiliación al sistema de la Seguridad Social.*

1. Mediante el acto administrativo de afiliación, la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el sistema de la Seguridad Social, con los efectos establecidos en la Ley, a la persona física que por vez primera realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

1.º La afiliación al sistema de la Seguridad Social, a efectos de los derechos y obligaciones en su modalidad contributiva, es obligatoria para todas las personas comprendidas en el campo de aplicación del mismo, correspondiendo el cumplimiento de la obligación de solicitarla y de aportar los datos requeridos al efecto o de practicarla de oficio, respectivamente, a las personas y entidades o servicios que se determinan en los artículos 23 y siguientes de este Reglamento.

2.º La afiliación es única y general para todos los Regímenes que componen el sistema aunque las personas incluidas, por razón de su actividad, cambien de uno a otro Régimen del mismo.

3.º La afiliación se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema.

4.º La afiliación es, asimismo, exclusiva, sin que por la misma actividad ejercida en igualdad de condiciones pueda estarse obligatoriamente incluido en otro u otros Regímenes obligatorios de previsión, conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La afiliación al sistema de la Seguridad Social, por sí sola o en unión de otros requisitos o presupuestos, constituirá título jurídico para la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones y condicionará la aplicación de las normas que regulan dicho sistema.

Artículo 7. *El alta en los Regímenes del sistema de la Seguridad Social.*

1. Mediante el acto administrativo de alta, la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce a la persona, que inicia una actividad o se encuentra en una situación conexa con la misma, su condición de comprendida en el campo de aplicación del Régimen de la

Seguridad Social que proceda en función de la naturaleza de dicha actividad o situación, con los derechos y obligaciones correspondientes.

2. El alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social es obligatoria para las personas comprendidas en el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva.

3. El cumplimiento de la obligación de solicitar el alta o practicarla de oficio, determinando en todo caso el Régimen en que el interesado quedará encuadrado en razón de su actividad, corresponde a las personas, entidades o servicios que se determinan en los artículos 29 y siguientes de este Reglamento y se practicará en la forma y condiciones que en los mismos se establecen.

4. Cuando una persona ejerciere simultáneamente distintas actividades o la misma actividad pero en condiciones o en formas diversas que dieren lugar a su inclusión en diferentes Regímenes del sistema de la Seguridad Social o en el mismo Régimen por cuenta de más de una persona, su encuadramiento será múltiple, constituyendo las situaciones de pluriactividad y de pluriempleo respectivamente.

1.º A efectos de lo previsto en este Reglamento, se considerará pluriactividad la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social.

2.º A los mismos efectos, se entenderá por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresas distintas y en actividades que den lugar a su alta en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

5. Unicamente podrá optarse entre diversos Regímenes del sistema de la Seguridad Social, para su alta en uno de ellos, en los casos en que se reconozca expresamente tal opción, con el alcance y en las condiciones fijadas en la norma que la establezca.

Artículo 8. *Opción previa al alta de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.*

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, previa opción de la cooperativa, serán dados de alta, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos de la Seguridad Social, en el Régimen General o Especial que, por razón de la actividad de aquéllas, corresponda.

La opción previa de la cooperativa de trabajo asociado deberá alcanzar a todos los socios trabajadores de la misma y ejercitarse en sus estatutos.

2. Una vez producida la opción a que se refiere el apartado anterior, únicamente podrá modificarse por el procedimiento y con los requisitos siguientes:

1.º La nueva opción deberá realizarse mediante la correspondiente modificación de los estatutos de la cooperativa.

2.º La nueva opción deberá afectar asimismo a todos los socios trabajadores de la cooperativa.

3.º Será preciso que haya transcurrido un plazo de cinco años desde la fecha en que se ejercitó la opción anterior.

3. Cuando la cooperativa de trabajo asociado haya optado por la asimilación de sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial correspondiente a la actividad de la misma, la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos.

4. Una vez efectuada la opción, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado serán dados de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda a la actividad de la cooperativa, siéndoles de aplicación en su integridad las normas reguladoras del correspondiente Régimen respecto de la inscripción, en su caso, así como en orden a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en iguales términos y condiciones que los aplicables al común de los colectivos que formen parte del campo de aplicación de dicho Régimen.

En todo caso, la iniciación en la prestación de trabajo personal del socio trabajador de la cooperativa será la que determine el nacimiento de las relaciones de afiliación y alta conforme a las normas del Régimen de la Seguridad Social en el que tales socios queden encuadrados.

Artículo 9. *Efectos generales de las afiliaciones y altas debidas e indebidas.*

1. Siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y específicos establecidos, la afiliación al sistema de la Seguridad Social y el alta en el Régimen correspondiente producirán los derechos y obligaciones que, para dichas situaciones, se establecen en la Ley General de la Seguridad Social y en las normas reguladoras de los distintos Regímenes de la misma, así como en el presente Reglamento y en las demás disposiciones complementarias.

2. La afiliación y el alta que sean indebidas producirán los efectos establecidos en los artículos 59 y 60 de este Reglamento.

CAPITULO II

Inscripción de los empresarios

Artículo 10. *Concepto de empresario en la Seguridad Social.*

A efectos de lo dispuesto en este Reglamento, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social.

Tienen expresamente el carácter de empresarios, respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que se especifican, las siguientes personas o entidades:

1. En el Régimen General de la Seguridad Social:

1.º Respecto de los deportistas profesionales, el club o entidad deportiva con la que aquéllos estén sujetos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o el organizador de espectáculos públicos que mantenga relación laboral común con los mismos.

2.º Respecto de los artistas, tanto si están sujetos a una relación laboral común como a la especial de los artistas en espectáculos públicos regulada en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, es empresario el organizador de los espectáculos públicos y, en su caso, las casas musicales y entidades que realicen actividades de grabación o edición en que intervengan tales trabajadores.

3.º Respecto de los profesionales taurinos, el organizador, sea éste persona física o jurídica, en relación con los espectáculos de este carácter en que aquéllos intervengan.

4.º Para los clérigos de la Iglesia Católica, tienen la consideración de empresarios las Diócesis y los organismos supradiocesanos; y, cuando sean incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, para los ministros de culto de Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, la Iglesia respectiva, para los ministros de culto de las Comunidades pertenecientes a la Federación de Comunidades Israelitas de España, la Comunidad correspondiente, y para los dirigentes religiosos islámicos e imanes de las Comunidades Islámicas en España, la Comunidad Islámica respectiva.

5.º Para el personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero a que se refiere el Real Decreto 2234/1981, de 20 de agosto, tendrá la consideración de empresario a todos los efectos el Departamento ministerial, organismo o dependencia del que aquél perciba sus haberes.

6.º Respecto del personal interino al servicio de la Administración de justicia, tendrá la consideración de empresario el departamento ministerial, organismo o dependencia del que aquel perciba sus haberes, sea del Estado o de la comunidad autónoma que haya recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de dicha Administración.

7.º Respecto de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrá la consideración de empresario el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del

hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

2. En el Régimen Especial Agrario, se reputará empresario a quien ocupe trabajadores por cuenta ajena en las labores agrarias determinadas en las normas reguladoras del campo de aplicación de dicho Régimen, sea con el carácter de propietario, arrendatario, aparcero u otro concepto análogo.

3. En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar se considerará empresario al naviero, armador o propietario de embarcaciones o instalaciones marítimo-pesqueras, a las agrupaciones portuarias de interés económico y a las empresas prestadoras del servicio portuario básico de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, a las corporaciones de prácticos de puertos o entidades que las sustituyan, así como a cualquier otra persona física o jurídica, pública o privada, que emplee trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial, como las cooperativas del mar, las cofradías de pescadores y sus federaciones y los trabajadores autónomos respecto de los trabajadores a su cargo.

También tienen la consideración de empresarios a efectos de la inclusión en este régimen especial las consignatarias de buques, agencias de embarque marítimo o cuantas otras personas físicas o jurídicas con domicilio en España contraten y remuneren a trabajadores residentes en España para prestar servicios en buques de pabellón extranjero, incluidas las empresas españolas participantes en sociedades pesqueras mixtas constituidas en otros países; todo ello sin perjuicio de lo que pueda resultar de los convenios o acuerdos internacionales suscritos por España.

4. En el régimen en que figuren encuadrados los socios de trabajo de las sociedades cooperativas, así como los socios trabajadores de las de trabajo asociado en cuyos estatutos se haya optado por asimilar a sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, y los socios trabajadores de las de explotación comunitaria de la tierra, corresponderán a las citadas cooperativas las obligaciones que en materia de Seguridad Social se atribuyen al empresario.

Artículo 11. *Solicitudes de inscripción y comunicaciones de modificación de datos.*

1. La solicitud de inscripción del empresario deberá contener:

1.º El nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente y del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

2.º Los datos relativos a la denominación, domicilio y actividad económica principal de la empresa, así como, en su caso, a otras actividades concurrentes con ella que impliquen la producción de bienes y servicios que no se integren en el proceso productivo de la principal, y si precisa o no que se le asignen diversos códigos de cuenta de cotización. También indicará el código o los códigos de convenio colectivo aplicables, en su caso, en la empresa y cuantos otros datos resulten necesarios para la gestión del sistema de la Seguridad Social.

3.º Los datos relativos al centro de trabajo, o centros de trabajo, de la empresa.

4.º El lugar y la fecha de la solicitud de inscripción.

5.º La firma del solicitante o la acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.

6.º El órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige.

2. A la solicitud de inscripción se acompañará la siguiente documentación:

1.º Cuando el empresario fuere una persona física, documento nacional de identidad o, si se tratare de un extranjero, pasaporte o documento que lo sustituya o fotocopias de los mismos.

2.º Cuando el empresario sea una persona jurídica, además de la identificación de la persona natural que formula la solicitud de inscripción y el título jurídico en virtud del cual la efectúa, se acreditará la condición de empresario mediante escritura de constitución o certificación del registro correspondiente, si se tratare de sociedades que, con arreglo a la Ley, requieran inscripción; libro de actas, en el caso de comunidades de propietarios;

certificado del Ministerio de Justicia e Interior o del organismo competente de la respectiva Comunidad Autónoma, en el supuesto de asociaciones o cualquier otro documento análogo, según la naturaleza y actividad de la persona jurídica de que se trate o, en su defecto, relación de los comuneros o de las personas integrantes del ente sin personalidad, expresando su nombre y apellidos, domicilio y documento nacional de identidad de cada uno de ellos. Asimismo, deberá presentarse la tarjeta de identificación establecida por el Decreto 2423/1975, de 25 de septiembre.

3.º En todo caso, en la propia solicitud de inscripción o en declaraciones anexas a ella, el empresario hará constar la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por las que opta para la cobertura de las contingencias profesionales o de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

3. Las solicitudes de inscripción y las comunicaciones de las obligaciones a que se refiere el apartado anterior se formularán en el modelo y, en su caso, mediante el sistema específico establecido al efecto. Dichos modelos estarán a disposición de los ciudadanos en las dependencias administrativas de la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, de las entidades gestoras o colaboradoras de la misma.

4. Si las solicitudes de inscripción, las comunicaciones o las declaraciones a efectos de la protección de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes no reunieren los datos señalados en este artículo, se requerirá a quien las hubiere presentado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición y se procederá a realizar de oficio las actuaciones que procedan, notificándose en todo caso a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

Artículo 12. *Tramitación y resolución de las solicitudes de inscripción, de la opción de cobertura y demás comunicaciones del empresario.*

1. La solicitud de inscripción del empresario y la declaración conteniendo la opción para la protección frente a las contingencias profesionales y para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes así como las demás comunicaciones a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 de este Reglamento se dirigirán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del mismo, sin perjuicio de poder presentarlas también en los Registros de otras Direcciones Provinciales y Administraciones o Dependencias de la Tesorería General de la Seguridad Social así como en los Registros y Oficinas señalados en el apartado 4 del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

1.º Cuando las referidas solicitudes, declaración de opción y demás comunicaciones se presenten en otras Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones y Dependencias de la misma, en los Registros de otras Administraciones, en las Oficinas de Correos o en las Representaciones Diplomáticas u Oficinas Consulares de España en el extranjero, la unidad u oficina ante la que se hubieran presentado remitirá dicha documentación en el mismo día o al siguiente hábil a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que fuere competente para su tramitación conforme a lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

2.º De las solicitudes de inscripción, comunicaciones y demás documentación que presenten los interesados, éstos podrán exigir el correspondiente justificante o recibo que acredite la fecha de presentación, admitiéndose como tal una copia en la que figure la fecha de presentación anotada por la oficina receptora.

2. La tramitación y resolución de las solicitudes y demás comunicaciones del empresario se efectuarán por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o por la Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del empresario, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39 de este Reglamento.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por domicilio del empresario, salvo comunicación o prueba en contrario, el determinado, a efectos de gestión recaudatoria,

en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del sistema de la Seguridad Social.

Artículo 13. *Práctica de la inscripción.*

1. La inscripción del empresario se practicará en el propio acto de presentación de la solicitud. Si ésta no reuniera los requisitos exigidos o no se hubiesen presentado los documentos a que se refiere el artículo 11, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos de acuerdo con el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sin necesidad de petición de nuevos informes ni de trámite de audiencia cuando no figuraren ni hubieren de tenerse en cuenta para la inscripción otros hechos, alegaciones o pruebas que los aducidos por el empresario.

2. Si la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que deba practicar la inscripción no tuviere por ciertos los hechos aducidos por el empresario o la naturaleza y circunstancias de la solicitud de inscripción lo exigieren, se abrirá un período de prueba en los términos y condiciones regulados en los artículos 80 y 81 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Si se juzgaren necesarios para la inscripción determinados informes, éstos se solicitarán y evacuarán conforme a las previsiones de los artículos 82 y 83 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Finalizada la instrucción del procedimiento de inscripción e inmediatamente antes de practicarla, se pondrán de manifiesto las actuaciones a los interesados o, en su caso, a sus representantes en los términos establecidos en el artículo 84 de dicha Ley 30/1992.

3. Mediante el acto administrativo de inscripción, la Tesorería General asignará al empresario un número único de inscripción para su individualización en el respectivo Régimen del sistema de la Seguridad Social, que será considerado el primero y principal código de cuenta de cotización, estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele en la misma o distinta provincia, con los efectos previstos en el apartado 1 del artículo 15 de este Reglamento.

Además del código de cuenta de cotización principal, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá asignar al empresario otros números o códigos de cuentas de cotización a efectos del control de la misma o para cualquiera otra finalidad de gestión atribuida a dicha Tesorería General.

El empresario al que se atribuyan varias cuentas de cotización, en cualquier momento posterior a la inscripción y ante la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá designar cualquiera de ellas como cuenta principal de la sede de su empresa.

4. Se entregará al empresario el correspondiente justificante de la inscripción en el respectivo Régimen de la Seguridad Social, en el que conste el número de inscripción asignado al mismo así como, en su caso, los demás números o códigos de cuenta de cotización, advirtiéndole del derecho que le asiste a formular las impugnaciones que procedan.

5. La Tesorería General de la Seguridad Social tomará razón de los números de inscripción, códigos de cuenta de cotización y de control o similares en el Registro de Empresarios que se llevará por la misma.

Artículo 14. *Formalización del documento de asociación y de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal.*

1. En el momento de solicitar la inscripción, se hará constar, en la propia solicitud de inscripción o en declaración anexa, la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por las que el empresario haya optado, de acuerdo con las normas aplicables en la materia, tanto para la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a su servicio como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de esos mismos trabajadores.

2. Cuando el empresario hubiere optado para la protección frente a las contingencias profesionales y para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal

derivada de contingencias comunes por una entidad gestora, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que realice la inscripción del empresario formalizará asimismo el documento para la protección de tales contingencias por dicha entidad gestora.

Cuando el empresario hubiese optado para la protección por las contingencias profesionales así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal debida a contingencias comunes por una o varias Mutuas en los términos y con el alcance previstos en los artículos 61 y 69 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, la formalización del documento o documentos de asociación y, en su caso, del anexo o anexos a los mismos se realizará por la entidad o entidades colaboradoras interesadas, conforme a lo establecido, respectivamente, en los artículos 62 y 70 de dicho Reglamento.

Cuando el empresario hubiese optado para la protección de las contingencias profesionales así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal debida a contingencias comunes por una entidad gestora y por una o varias Mutuas, la formalización de los documentos para la protección de tales contingencias se realizará, respectivamente, por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que realice la inscripción y por la entidad o entidades colaboradoras interesadas.

3. Para la tarifación y formalización del documento de asociación o de cobertura, se realizarán las actuaciones siguientes:

1.ª En función de la actividad o actividades económicas declaradas por el empresario, la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la administración de la Seguridad Social competente practicará la tarifación que corresponda, asignándole los tipos de cotización que resulten aplicables de la tarifa de primas vigente para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme a las reglas establecidas al respecto en el apartado dos de la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

La tarifación realizada se comunicará al empresario de forma simultánea a la de su inscripción en el respectivo régimen de la Seguridad Social, advirtiéndole del derecho que le asiste a formular frente a ella las impugnaciones que procedan.

En el caso de que la opción u opciones para la formalización de la protección frente a los riesgos profesionales y, en su caso, para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se hubieran realizado a favor de una entidad gestora de la Seguridad Social, la tarifación se consignará en el documento de cobertura correspondiente, que la Tesorería General de la Seguridad Social remitirá al empresario debidamente cumplimentado.

2.ª Si la opción u opciones del empresario lo hubiesen sido a favor de una o varias mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social remitirá a la mutua o mutuas interesadas, mediante los procedimientos informáticos que determine el citado servicio común, información sobre la inscripción y tarifación practicadas al empresario.

Una vez cumplimentados por la mutua, ésta remitirá al empresario un ejemplar del documento de asociación y, en su caso, del documento de cobertura anexo, dentro de los 15 días siguientes al de su recepción y con indicación del correspondiente código de cuenta de cotización.

4. Los documentos de asociación y de cobertura formalizados surtirán efectos desde el día de iniciación de la actividad, salvo que la solicitud de inscripción del empresario fuere presentada en la Tesorería con posterioridad al inicio de la actividad, en cuyo caso la fecha inicial de efectos de aquellos documentos será la del día de la presentación.

1.º Los documentos formalizados mantendrán su vigencia por el período de un año, debiendo coincidir, en todo caso, su vencimiento con el último día del mes y se entenderán prorrogados automáticamente, salvo denuncia en contrario, por períodos de igual duración en los términos establecidos en los artículos 62 y 69 del citado Reglamento de Colaboración

de las Mutuas o, en su caso, hasta el cese de la empresa en su actividad si éste fuere anterior, siempre que dicho cese tenga una duración mínima de cinco días hábiles.

2.º El empresario podrá efectuar nuevas opciones en los términos establecidos en este artículo a la reanudación de su actividad, cuando la misma se produzca una vez transcurrido el plazo de inactividad a que se refiere el apartado anterior, sin que sea necesaria la formulación y tramitación de nueva opción si el empresario mantuviere la cobertura con la misma entidad gestora o colaboradora.

Artículo 15. *Efectos generales de la inscripción y de la formalización de la cobertura de las contingencias profesionales y por la prestación económica por incapacidad temporal.*

1. La inscripción del empresario será única y válida en los Regímenes del sistema de la Seguridad Social que se determine, para todo el territorio del Estado y para toda la vida de la persona física o jurídica titular de la empresa.

La inscripción identificará al empresario y las circunstancias que concurren en el mismo a efectos de la inclusión de los trabajadores y asimilados que presten servicios a aquél en el Régimen o Regímenes de la Seguridad Social que corresponda, con los derechos y obligaciones que el mismo establezca.

2. La formalización de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal determina la responsabilidad de la entidad gestora o colaboradora que hubiere asumido la protección por las prestaciones derivadas de dichas contingencias, siempre que se cumplan las obligaciones de cotización y demás requisitos generales y particulares exigibles para causar derecho a las mismas en los términos establecidos en el artículo 41 de la Ley General de la Seguridad Social.

La infracción de lo dispuesto en los artículos 5 y 14 de este Reglamento, por no tener establecida la protección de su personal o parte de él respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de las responsabilidades de todo orden a que haya lugar, determinará que las cuotas debidas se devenguen a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números anteriores se entiende sin perjuicio de los efectos específicos señalados en el capítulo V de este Título y en el capítulo III del Título siguiente.

Artículo 16. *Registro de Empresarios.*

1. El Registro de Empresarios estará a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social y en el mismo figurarán los empresarios a que se refiere el artículo 10, que empleen trabajadores por cuenta ajena o asimilados comprendidos en los siguientes Regímenes de la Seguridad Social:

1.º Régimen General.

2.º **(Suprimido)**

3.º Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

4.º Régimen Especial de la Minería del Carbón.

5.º **(Suprimido)**

2. En el Registro de Empresarios se incluirán igualmente los datos relativos a los centros docentes en que se encuentren matriculados estudiantes comprendidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar.

3. El Registro de Empresarios constará de los datos necesarios para desarrollar la gestión del Sistema de la Seguridad Social y producirá los efectos establecidos en este Reglamento.

Artículo 17. *Comunicación de variaciones de datos.*

1. La comunicación de variaciones en los datos consignados al formular la solicitud de inscripción o en las comunicaciones a que se refiere el artículo 5.3 de este reglamento será obligatoria para los empresarios en los siguientes casos:

1.º Cambio de nombre de la persona física o de denominación de la persona jurídica inscritas con anterioridad.

2.º Cambio del domicilio legal del empresario.

3.º Cambio de la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

4.º En los supuestos en que los empresarios contratistas y subcontratistas tengan el deber de informar a la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a lo establecido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en las normas que lo desarrollan.

5.º Cambio de convenio o convenios colectivos aplicables en la empresa.

6.º Cambio de actividad económica y, en general, cualquier otra variación que afecte a los datos declarados con anterioridad respecto a la inscripción de la empresa y apertura de cuentas de cotización.

7.º Apertura y cierre de centros de trabajo.

2. La comunicación de variaciones irá dirigida a la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social en la provincia en que se formuló la inscripción, pudiendo presentarse en los registros y lugares señalados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, y se efectuará en el modelo oficial, dentro del plazo de tres días naturales, contados a partir de la fecha en que se produzcan, salvo en el caso a que se refiere el apartado 1.3.º anterior, en que el documento o declaración acreditativo de la nueva opción y la comunicación del cese de la anterior se presentarán con una antelación de diez días naturales a su efectividad, indicando la nueva entidad por la que se hubiera optado para la protección de las contingencias profesionales y, en su caso, de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, dentro de los límites establecidos en el artículo 14.4 de este reglamento y de acuerdo con lo dispuesto al respecto en la normativa reguladora de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Artículo 18. *Extinción de la empresa y cese en la actividad.*

1. Los empresarios comunicarán la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad a la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social en la provincia en que se practicó su inscripción, en modelo oficial y dentro de los tres días naturales siguientes a aquel en que una u otro se produzcan. Dichas comunicaciones podrán presentarse en los registros y lugares que se determinan en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en la Ley 11/2007, de 22 de junio, a efectos de lo previsto en el artículo 12.1.1.º de este reglamento.

Las comunicaciones de extinción o cese del empresario deberán ir acompañadas, en su caso, de las solicitudes de baja de los trabajadores a su servicio y darán lugar a la correspondiente toma de razón, en el Registro de Empresarios, de la extinción o del cese en la inscripción de aquel.

2. Será considerado en situación de baja temporal el empresario o, en su caso, la cuenta de cotización del mismo, respecto de los cuales se hubiese comunicado la baja de todos sus trabajadores sin poner en conocimiento de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma la extinción de la empresa o el cese en la actividad. Transcurridos doce meses sin demostrar su continuidad, se iniciará expediente de oficio para que, en base a las alegaciones del empresario debidamente justificadas o de los demás hechos acreditados en el mismo, se adopte la resolución que proceda sobre la extinción o el cese o sobre la continuidad de la empresa, de la actividad o de la cuenta de cotización de la misma.

3. Si continuase la prestación de trabajo, las comunicaciones de la extinción de la empresa o del cese en la actividad, por sí solas, no darán lugar a la toma de razón definitiva de la extinción en la inscripción de la empresa o a la anotación del cese en el Registro de Empresarios, ni producirán la extinción de las obligaciones y responsabilidades del empresario con la Seguridad Social, aun cuando indebidamente dicha extinción o cese se hubieren llevado al Registro de Empresarios.

Artículo 19. *Sucesión en la titularidad o en la actividad.*

1. La sucesión en la titularidad de la empresa o en la actividad de su centro o centros de trabajo dará lugar a que, en el Registro de Empresarios y en la misma inscripción figurada a nombre del titular o por la actividad anterior, se tome razón de la extinción de la empresa o del cese en la actividad del empresario, así como a una nueva inscripción y anotación a nombre del nuevo titular, si éste no estuviere ya inscrito, o solamente a una nueva anotación, si el nuevo titular figurase ya inscrito como empresario.

2. La inscripción y anotación a que se refiere el apartado anterior deberán solicitarse dentro del plazo de seis días naturales siguientes a aquél en que la sucesión se produzca, mediante la presentación de la documentación indicada en el artículo 11 de este Reglamento.

Artículo 20. *Actuación de oficio.*

1. Cuando, por los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social, por los existentes en las entidades gestoras de la misma o como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, dicha Tesorería General tuviese conocimiento del incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos precedentes por parte del empresario, la misma procederá de oficio a realizar las actuaciones correspondientes para la inscripción de la empresa, la formalización de la protección frente a las contingencias profesionales o para la toma de razón de las circunstancias a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 de este Reglamento y dará cuenta al empresario de su actuación a los efectos procedentes.

2. En los supuestos de extinción de la empresa o de cese definitivo en su actividad sin ser comunicados por los obligados a ello a la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social y sin cursar la baja de los trabajadores en alta, dicha dirección provincial o administración deberá proceder de oficio a tomar razón en el Registro de Empresarios de la extinción de la empresa, del cese en la actividad y de la baja de los trabajadores, previa comunicación individual a los interesados o, de desconocerse su domicilio o no haberse podido practicar esa comunicación, previa notificación mediante anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado», en la forma y con los requisitos establecidos con carácter general en los artículos 58 a 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. Las actuaciones y anotaciones a que se refieren los apartados anteriores surtirán efectos desde el mismo día en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora o se hayan recibido los datos o los documentos que acrediten la extinción, el cese o la baja de los trabajadores. No obstante, los interesados podrán demostrar que tales hechos han tenido lugar en otra fecha, desde la que surtirán los efectos que procedan, estándose en cuanto a las bajas a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 35 de este Reglamento.

4. Cuando, por los mismos procedimientos y cauces previstos en los apartados primero y segundo, la Tesorería General tuviese conocimiento de la inscripción de empresas carentes de actividad y sin reunir los requisitos para estar inscritas en el correspondiente régimen de Seguridad Social procederá de oficio a dejar sin efecto la inscripción efectuada, sin perjuicio de las actuaciones procedentes en orden al inicio de las actuaciones sancionadoras o penales si fueran procedentes.

CAPITULO III

Número de la Seguridad Social, documento de identificación y afiliación de los trabajadores: normas generales

Artículo 21. *Número de la Seguridad Social.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un número de la Seguridad Social a cada ciudadano para la identificación del mismo en sus relaciones con la Seguridad Social como afiliado y en alta en cualquiera de los Regímenes del sistema, ya sea como trabajador por cuenta propia o ya sea como trabajador por cuenta ajena o asimilado a uno u otro.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social asignará número de la Seguridad Social a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del sistema, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva.

Igualmente, el número de la Seguridad Social a que se refieren los párrafos anteriores se asignará a las personas físicas o jurídicas y a las entidades sin personalidad, como sujetos responsables del ingreso de cuotas y conceptos de recaudación conjunta con ellas o de otros recursos de la Seguridad Social.

La reserva, información y protección del número de la Seguridad Social se regirá por lo dispuesto en el artículo 53 de este Reglamento.

2. El ciudadano que no tuviere número de la Seguridad Social deberá solicitarlo de las Direcciones Provinciales de la Tesorería General o de las Administraciones de las mismas con carácter previo a la solicitud de su afiliación y alta o a la solicitud de cualquier prestación o servicio de las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social o del Instituto Nacional de Empleo, exhibiendo o acompañando su documento nacional de identidad o, si fuere extranjero, el correspondiente documento de identificación.

3. Al solicitar la afiliación y el alta, los empresarios respecto de los trabajadores por cuenta ajena, estos trabajadores, en su caso, y los trabajadores por cuenta propia deberán indicar el número de la Seguridad Social, así como los demás datos personales del trabajador determinados en este Reglamento y, en su caso, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que el trabajador por cuenta ajena deberá suministrar al empresario con carácter previo a su prestación de servicios, si no le constaren con anterioridad.

Artículo 22. *Documento identificativo de situaciones en la Seguridad Social.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará a cada afiliado, pensionista y beneficiario el documento identificativo del mismo en la Seguridad Social, en el que necesariamente constará el número de la Seguridad Social de su titular y los demás datos que en relación con la gestión de la misma determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establecerá las demás condiciones para su expedición.

2. Los citados documentos identificativos de la Seguridad Social serán válidos para acreditar los datos de la Seguridad Social figurados en dichos documentos, ante todas las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como ante las demás Administraciones públicas y entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de tales Administraciones.

Artículo 23. *Formas de promover la afiliación a la Seguridad Social.*

La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse a instancia de los empresarios, a petición de los trabajadores o de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social y se practicará en los términos y condiciones establecidos en este capítulo y, en su caso, en el capítulo VI de este Título.

Artículo 24. *Afiliación a instancia del empresario.*

1. Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de quienes, no estando afiliados, ingresen a su servicio, en los términos y condiciones regulados en este capítulo.

2. La solicitud de afiliación se formulará en el modelo oficial o por cualquier otro sistema establecido, aportándose el documento nacional de identidad de la persona que se pretende afiliar, el documento que se declare equivalente o fotocopias de los mismos, el número de la Seguridad Social y, en su caso, la documentación que se determina en los supuestos a que se refiere el capítulo VI de este Título.

La solicitud de afiliación a la Seguridad Social implicará la de alta inicial en el Régimen de la misma que corresponda, debiendo aportarse los datos y, si procediere, los documentos establecidos en los artículos 30 y siguientes de este Reglamento.

3. Las solicitudes de afiliación no efectuadas en el modelo oficial o por el sistema establecido, así como las formuladas sin que se acompañe la documentación a que se refiere el presente artículo, darán lugar a que se proceda en los términos previstos en el

apartado 2 del artículo 31 y determinarán la aplicabilidad, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 26 del presente Reglamento.

Artículo 25. *Afiliación a instancia del trabajador.*

1. Los trabajadores por cuenta propia o asimilados comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados estarán obligados a solicitar su afiliación a la misma en la forma, lugar y plazos establecidos en este capítulo, sin perjuicio de las particularidades previstas en el capítulo VI de este Título.

2. Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, cuyo empresario no cumpla las obligaciones que le impone el artículo anterior, podrán solicitar directamente su afiliación y alta inicial a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, en cualquier momento posterior a la constatación del incumplimiento de sus obligaciones al respecto por el empresario.

La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma dará cuenta de las solicitudes a que se refiere este apartado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de las comprobaciones y demás efectos que procedan.

Artículo 26. *Afiliación de oficio.*

1. La afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando, por consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumba tal obligación.

2. Cuando la afiliación de oficio no sea consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma dará cuenta a aquélla al objeto de las comprobaciones y demás efectos que procedan.

Artículo 27. *Lugar y plazo para solicitar la afiliación.*

1. La solicitud de afiliación, a nombre de cada trabajador, se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa en que preste servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo o, en su defecto, en la que éste tenga su domicilio.

1.º También podrá presentarse la solicitud de afiliación y la documentación que deba acompañarla en otra Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la Seguridad Social o en los lugares previstos en el apartado 4 del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en cuyo caso la unidad u oficina ante la que se hubieren presentado las remitirá en el mismo día o al siguiente hábil a la Dirección Provincial o Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social competente para practicar la afiliación conforme al apartado 1 del artículo 33 de este Reglamento.

2.º El empresario, el trabajador o, en su caso, quien hubiere presentado las solicitudes de afiliación podrá exigir el correspondiente justificante, en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 32 de este Reglamento.

2. Las solicitudes de afiliación deberán formularse por los sujetos obligados con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia en los mismos términos, medios y supuestos que para las altas iniciales se prevén en los artículos 32, 38 y 43 de este Reglamento.

Artículo 28. *Variación de datos de la afiliación.*

1. Los datos facilitados al practicarse la afiliación que, por cualquier circunstancia, experimenten variación serán comunicados por el empresario y, en su caso, por el trabajador interesado a cualquier dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social, dentro de los tres días naturales siguientes a aquel en

que la variación se produzca y mediante los modelos oficiales o por el sistema establecido al efecto.

Si las comunicaciones de variación de datos se presentasen en los demás registros y lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en la Ley 11/2007, de 22 de junio, se estará a lo dispuesto en el apartado 1.1.º del artículo anterior.

2. La comunicación de variación de datos deberá ser firmada por el trabajador, debiendo acompañarse la documentación que la acredite para que surta efectos.

3. Del incumplimiento de las obligaciones a que se refieren los apartados anteriores, la Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la misma dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos que procedan.

CAPITULO IV

Altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores. Normas generales

Artículo 29. *Formas de promover las altas y bajas de los trabajadores.*

1. Las altas y bajas de los trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda se solicitarán a nombre de cada trabajador y se promoverán ante la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquiera de las formas previstas para la afiliación en el artículo 23 de este Reglamento.

1.º Con independencia de la obligación de solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los trabajadores no afiliados al mismo que hayan de ingresar o ingresen a su servicio, los empresarios estarán obligados a comunicar la iniciación o, en su caso, el cese de la prestación de servicios de los trabajadores en su empresa para que sean dados, respectivamente, de alta o de baja en el Régimen en que figuran incluidos en función de la actividad de aquélla, en los términos y condiciones establecidos en este Reglamento.

Igualmente, cuando el trabajador se traslade a un centro de trabajo del mismo empresario situado en diferente provincia, deberá promoverse la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino. También deberán promoverse la baja y el alta de los trabajadores que, aun dentro de la misma provincia, hubieren cambiado de centro de trabajo con código de cuenta de cotización diferente o cuando por cualquier causa proceda su adscripción a una cuenta de cotización distinta.

2.º En caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones indicadas en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena podrán instar directamente de la Tesorería General de la Seguridad Social su alta o su baja, según proceda, en el Régimen de encuadramiento.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, además de solicitar su afiliación, estarán asimismo obligados a comunicar directamente el inicio o cese de sus actividades, a efectos de las altas y bajas de los mismos en el Régimen en que figuran incluidos.

3.º El incumplimiento de las obligaciones de comunicar el ingreso o cese de los trabajadores por parte de las empresas o, en su caso, de los trabajadores obligados dará lugar a que sus altas o bajas puedan ser efectuadas de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente, de acuerdo con lo previsto para la afiliación en los artículos 26 y 33 de este Reglamento.

2. No obstante lo establecido en el apartado 1, los trabajadores por cuenta ajena y asimilados incluidos en el campo de aplicación de los regímenes del sistema de la Seguridad Social se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta en ellos a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones al respecto. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Respecto de las restantes contingencias se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 125 de la Ley General de la Seguridad Social.

Lo establecido en los dos párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen que corresponda conforme a lo dispuesto en este artículo y en los siguientes y de las responsabilidades empresariales a que haya lugar.

3. A efectos de la promoción de las altas y bajas de trabajadores, la iniciación del período de prueba se considerará como iniciación de la prestación de servicios y no tendrán la consideración de cese, a efectos de causar la baja correspondiente, la situación de incapacidad temporal ni aquellas otras asimiladas a la de alta en las que se mantenga la obligación de cotizar por parte del empresario.

Artículo 30. *Solicitudes de alta y baja.*

1. La comunicación del inicio de la prestación de servicios o de la actividad y la comunicación del cese en las mismas, efectuadas por los medios electrónicos o en los modelos establecidos al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, implicará la solicitud en regla del alta o de la baja en el régimen de la Seguridad Social que corresponda.

2. La solicitud de alta contendrá los datos relativos al ejercicio de la actividad que faciliten una información completa a las entidades gestoras y a la Tesorería General de la Seguridad Social y, en especial, los siguientes:

a) En la solicitud de alta de los trabajadores por cuenta ajena figurarán, respecto del empresario, su nombre o razón social, código de cuenta de cotización y régimen de Seguridad Social aplicable, y respecto del trabajador, su nombre y apellidos, número de la Seguridad Social, número del documento nacional de identidad o equivalente, domicilio, fecha de iniciación de la actividad, grupo de cotización, condiciones especiales de esta y, a efectos de la correspondiente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la actividad económica u ocupación desempeñada, con arreglo a la tarifa de primas vigente.

En la solicitud de alta también figurarán el código o los códigos de convenio colectivo que, en su caso, resulten aplicables al trabajador por cuenta ajena, que deberán coincidir con el correspondiente al código de cuenta de cotización en el que vaya a producirse el alta o, de haberse declarado de aplicación en la empresa más de un convenio, con aquel o aquellos que le correspondan de entre los que figuren vinculados a esa cuenta de cotización.

Asimismo, deberán figurar el nivel de formación académica, la ocupación laboral, única o principal, y el centro de trabajo al que figura adscrito el trabajador por cuenta ajena cuya alta se solicita. El nivel de formación académica y la ocupación laboral del trabajador se incluirán con arreglo, respectivamente, a las clasificaciones nacionales de educación y de ocupaciones vigentes en cada momento.

b) En la solicitud de alta de los trabajadores por cuenta propia, además de los datos indicados en el párrafo primero del párrafo a) relativos a los trabajadores por cuenta ajena, figurarán los referidos a la actividad económica u ocupación que determina su inclusión en el régimen de la Seguridad Social en el que se solicita el alta y a la sede de la actividad, si fuera distinta al domicilio del trabajador, así como, en su caso, los siguientes datos:

1.º Razón social y número de identificación fiscal de las sociedades o comunidades de bienes de las que formen parte los trabajadores por cuenta propia incluidos en el régimen especial que corresponda al amparo de lo establecido en el artículo 14.1.b) y en los párrafos b), c), d), e) y l) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.º Desempeño del cargo de consejero o administrador o prestación de otros servicios para la sociedad, a que se refiere el artículo 305.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3.º Porcentaje de participación en el capital social, a que se refieren los párrafos b) y e) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4.º Nombre y apellidos y número del documento nacional de identidad o equivalente de los familiares con los que conviva el trabajador autónomo, a que se refieren los párrafos b).1.º y e) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5.º Número de identificación fiscal del cliente del que dependan económicamente los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.f) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6.º Colegio profesional en el que deban figurar incorporados los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.g) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

7.º Número de identificación fiscal de la empresa o empresas para las que se presten las actividades complementarias privadas a que se refiere el artículo 305.2.j) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

8.º Nombre y apellidos y número del documento nacional de identidad o equivalente del trabajador autónomo en cuya actividad económica o profesional trabajen los familiares a que se refiere el artículo 305.2.k) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

9.º Declaración de los rendimientos económicos netos que el trabajador autónomo prevea obtener durante el año natural en el que se produzca el alta por su actividad económica o profesional, de forma directa y/o por su participación en la sociedad o comunidad de bienes que determine su inclusión en el régimen especial que corresponda, salvo en el caso de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en los grupos segundo y tercero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

A tal efecto, la determinación de tales rendimientos se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo reglamentario.

10.º Cualquier otro dato que suponga una peculiaridad en materia de cotización y acción protectora respecto al trabajador por cuenta propia.

3. En las solicitudes de baja de los trabajadores, además de los datos de identificación del trabajador, incluido el número de la Seguridad Social, figurará la fecha de la baja, su causa y los datos relativos a las peculiaridades en materia de cotización y acción protectora y, tratándose de trabajador por cuenta ajena, deberán constar los datos de identificación del empresario, incluido el código de cuenta de cotización al que figure adscrito el trabajador cuya baja se solicita y, en su caso, la fecha de finalización de las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral.

4. Las solicitudes de alta y de baja de los trabajadores deberán ir firmadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador autónomo.

Las solicitudes de alta por el trabajador por cuenta ajena deberán ir firmadas en todo caso por el trabajador.

Los solicitantes podrán firmar a través de cualquier medio que permita acreditar la autenticidad de su voluntad y consentimiento.

5. Las altas y bajas instrumentadas por medios electrónicos gozarán de plena validez y eficacia, siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación, así como su recepción por la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Artículo 31. *Documentación para acreditar la profesionalidad y demás requisitos a efectos de las altas, bajas y variaciones de datos.*

1. Los sujetos obligados a solicitar las altas, bajas y demás variaciones de datos de los incluidos en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social deberán acreditar, según proceda, la prestación de servicios, el ejercicio profesional de la actividad y la concurrencia de los demás requisitos y circunstancias determinantes de la inclusión en el Régimen de que se trate, que han dejado de reunir dichos requisitos o, en su caso, que se han producido las variaciones que a los mimos afecten, mediante la presentación de los documentos o informes que les sean solicitados por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que no obren en poder de la misma y sean necesarios a los fines indicados.

A las solicitudes de alta, baja o variación de datos deberán acompañarse, en su caso, los documentos expresamente establecidos en los artículos 40 y siguientes de este Reglamento y demás disposiciones de aplicación de desarrollo.

2. Si las solicitudes de alta y baja no reunieren los requisitos establecidos ni se acompañare la documentación exigida en este Reglamento y demás disposiciones complementarias, se requerirá a quien las hubiere presentado para que en el plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si no

lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición y se realizarán de oficio las actuaciones que procedan, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

3. En todo caso, las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social y las Administraciones de la Seguridad Social podrán solicitar de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de las demás Administraciones, en los términos establecidos en el artículo 141 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los informes precisos sobre la concurrencia de los hechos y demás circunstancias determinantes del alta, baja o variación de datos solicitada o practicada.

No obstante, la solicitud y emisión de dichos informes por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social resultará preceptiva en los procedimientos que resuelvan las solicitudes de baja relativas a trabajadores que hayan sido dados de alta de oficio a instancia de aquella.

Artículo 32. *Forma, lugar y plazo de las solicitudes de altas, bajas y variaciones de datos.*

1. La iniciación en la prestación de servicios a la empresa o el cese en la misma por los trabajadores por cuenta ajena y la iniciación o el cese en la actividad desarrollada por los trabajadores por cuenta propia se comunicarán necesariamente mediante los correspondientes modelos oficiales de solicitud, acompañados de los documentos establecidos al efecto en los artículos 30, 31 y 40 y siguientes de este Reglamento, o por los procedimientos especiales establecidos al efecto.

2. Las solicitudes para el alta de los trabajadores, bien solas, si se tratare de altas sucesivas, o bien juntamente con las solicitudes de afiliación, si se tratare de altas iniciales, deberán ir dirigidas a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa a la que preste sus servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento o, en su defecto, tenga su domicilio el trabajador por cuenta propia.

Las solicitudes para la baja y variaciones de datos de trabajadores deberán dirigirse a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en que aquéllos hayan sido dados de alta.

Si las solicitudes de altas, bajas o variaciones de datos se presentaren en otra Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma o en los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se estará a lo dispuesto en el apartado 1.1.º del artículo 27 y, en su caso, en el artículo 39 de este Reglamento.

3. Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos de los trabajadores deberán formularse en los plazos siguientes:

1.º Las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de aquella.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo especialmente previsto en los artículos 43 y siguientes de este reglamento.

En todo caso, cuando el empresario no cumpliera su obligación de solicitar el alta de sus trabajadores o asimilados dentro de plazo, estos, sin perjuicio de las responsabilidades en que aquel pueda incurrir, podrán solicitarla directamente en cualquier momento posterior a la constatación de dicho incumplimiento. En estos supuestos, la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la administración de la Seguridad Social dará cuenta de tales solicitudes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de las comprobaciones y efectos que procedan.

2.º Las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deberán presentarse dentro del plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en que la variación se produzca.

3.º Excepcionalmente, el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar la presentación de las solicitudes de alta, baja y variación de datos de los trabajadores en otros plazos distintos a los establecidos con carácter general en los párrafos 1.º y 2.º a aquellos empresarios que justifiquen debidamente su dificultad para cumplirlos.

Las autorizaciones concedidas podrán ser revocadas si se pusiera de manifiesto que con ellas se originan perjuicios a los trabajadores en orden a su derecho a las prestaciones o se dificulta el cumplimiento de las obligaciones de los responsables del pago en materia de Seguridad Social o la gestión y el control del proceso recaudatorio de la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Las variaciones de los datos relativos a los trabajadores facilitados en las solicitudes de alta, en todo lo que no se halle previsto en el número anterior, se regirán por lo dispuesto en el artículo 28 de este Reglamento.

5. De las solicitudes de altas, bajas y comunicaciones de variaciones de datos, así como de la documentación que presenten los interesados, éstos podrán exigir copia sellada en los términos regulados en los artículos 35.c) y 70.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

CAPITULO V

Reconocimiento del derecho a la afiliación, altas y bajas y efectos de las mismas

Artículo 33. *Reconocimiento del derecho.*

1. Es competente para reconocer el derecho a la afiliación, al alta o a la baja en la Seguridad Social la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma en la provincia en que se encuentre abierta la cuenta de cotización del empresario al que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o en la que radique el establecimiento del trabajador por cuenta propia o, en su defecto, en la que éste tenga su domicilio, sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el artículo 39 del presente Reglamento.

2. El derecho a la afiliación, al alta y a la baja en la Seguridad Social se reconocerá por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente, una vez efectuadas las pertinentes operaciones de comprobación, en el acto de presentación de la solicitud. Si la solicitud no reuniere los requisitos o no se acompañaren los documentos a que se refieren los artículos 24 y 31, se estará a lo dispuesto en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En el caso de que figuren o deban tenerse en cuenta hechos, alegaciones o pruebas distintas de las aducidas por los solicitantes, se seguirá para su reconocimiento el mismo procedimiento que se establece para la inscripción del empresario en el apartado 2 del artículo 13 de este Reglamento.

Cuando proceda la desestimación de la afiliación, del alta o de la baja, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma competente adoptará resolución motivada, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho y en la que consten la forma y el plazo establecidos para su impugnación.

Artículo 34. *Efectos de la afiliación: registro, número y documentos de afiliación.*

1. La afiliación de los trabajadores y asimilados se registrará en el mismo fichero general de afiliación, en el que figurarán todos los comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. Dicho Registro estará a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social y contendrá los datos y la organización necesarios para desarrollar la gestión del sistema de la Seguridad Social.

2. A efectos de su afiliación al sistema de la Seguridad Social, a cada trabajador se asignará su mismo número de la Seguridad Social, que tendrá carácter vitalicio y válido para todo el territorio del Estado y que se hará constar en el Registro a que se refiere el apartado anterior.

Cuando se trate de trabajador por cuenta propia o autónomo, el código de cuenta de cotización deberá coincidir con su número de la Seguridad Social o, en su defecto, con el número de afiliación a la Seguridad Social que se asigne a dicho trabajador.

3. El reconocimiento de la condición de afiliado a la Seguridad Social, además de los efectos que para las altas se determinan en el apartado 1 del artículo siguiente, dará derecho a obtener el documento de afiliación a la Seguridad Social, que será expedido y, en

su caso, renovado por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma competente. Dicho documento contendrá, además del número de la Seguridad Social, los datos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y acreditará preferentemente la condición de afiliado que le hubiere sido reconocida.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará a cada trabajador afiliado el documento de afiliación o, en sustitución del mismo, el documento identificativo en la Seguridad Social a que se refiere el artículo 22 de este Reglamento.

Artículo 35. *Efectos especiales de las altas y bajas de los trabajadores.*

1. El reconocimiento del alta del trabajador determina la situación de alta del mismo en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de su actividad o la de su empresa, con los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación conforme a las normas reguladoras del Régimen en que aquél quede encuadrado.

1.º En todos los casos, las altas cuyas solicitudes hayan sido presentadas con carácter previo a la prestación de servicios únicamente surtirán efectos, en orden a los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación de alta, a partir del día en que se inicie la actividad.

Las altas, cuyas solicitudes hayan sido presentadas con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios en los términos regulados en el artículo 32.3.1.º de este reglamento, no surtirán efectos cuando el que las hubiera formulado comunique la no iniciación de la prestación de servicios de los trabajadores a que las mismas se refieran con anterioridad al día indicado para dicha iniciación, por los medios o procedimientos utilizados para solicitar esas altas previas.

Las altas solicitadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador fuera de los términos establecidos sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud, salvo que, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas previsto en el artículo 19.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se haya producido su ingreso dentro de plazo reglamentario, en cuyo caso el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.

Las solicitudes defectuosas surtirán efectos, conforme a los párrafos anteriores, cuando se subsanen en el plazo de diez días los datos o documentos omitidos y requeridos.

2.º Las altas practicadas de oficio por las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las administraciones de la Seguridad Social de ellas dependientes retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.

Si las altas se efectuasen de oficio por las citadas direcciones provinciales o administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que ésta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.

No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consista en un requerimiento de pago de cuotas o en un acta de liquidación elevada a definitiva en vía administrativa por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe, los efectos del alta se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del período de liquidación figurado en el requerimiento o acta.

3.º En los supuestos a que se refieren los apartados 1.1.º y 1.2.º precedentes, los sujetos obligados a solicitar el alta incurrirán en las responsabilidades que de su falta de solicitud se deriven con anterioridad a dichas fechas. Sin embargo, la obligación de cotizar, en todo caso, nacerá desde el día en que se inició la actividad, salvo que por aplicación de oficio de la prescripción no fueran exigibles ni admisibles a ningún efecto las cuotas correspondientes.

4.º Lo dispuesto en los apartados anteriores sobre los efectos de las altas se entiende sin perjuicio de las especialidades previstas en el capítulo VI de este Título.

2. La baja del trabajador producirá efectos desde el cese en la prestación de servicios por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o, en su caso, en la situación determinante de su inclusión en el Régimen de Seguridad Social de que se trate.

1.º La solicitud de baja del trabajador extinguirá la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo, en la actividad o en las demás situaciones antes indicadas, siempre que se haya comunicado en el modelo o medio oficialmente establecido y dentro de los plazos fijados en el artículo 32.3 de este Reglamento.

2.º En los casos en que no se solicite la baja o ésta se formule fuera del plazo y en modelo o medio distinto de los establecidos, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en el Régimen de Seguridad Social de que se trate.

3.º Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social curse la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo, en la actividad o en la situación de que se trate como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación correspondiente.

4.º No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los interesados podrán probar, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que no se inició la actividad en la fecha notificada al solicitar el alta o que el cese en la actividad, en la prestación de servicios o en la situación de que se trate, tuvo lugar en otra fecha, a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de la prescripción no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.

5.º La mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquélla si continuase la prestación del trabajo o el desarrollo de la actividad o situación correspondiente o cuando, no continuando éstas, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta en la que se halle expresamente establecida la subsistencia de la obligación de cotizar.

3. En aquellos regímenes de la Seguridad Social en los que la cotización debe efectuarse por meses completos, los efectos de las altas y de las bajas respecto de la cotización, en sus diversos supuestos, se entenderán referidos, respectivamente, al día primero del mes natural en que concurran las condiciones determinantes de la inclusión en el régimen de que se trate y al vencimiento del último día del mes natural en que tales condiciones dejen de concurrir en el interesado, sin perjuicio de lo especialmente previsto en los apartados 2.a) y 4.a) del artículo 46 de este reglamento.

4. Reconocido el derecho al alta por la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o por la administración de la Seguridad Social competente, esta expedirá el correspondiente justificante, que deberá ser conservado por el empresario mientras el trabajador no cause baja y, en todo caso, durante cuatroaños, o por el trabajador autónomo, con obligación de conservar dicho justificante también durante igual período.

Asimismo, declarada la baja, el documento que la acredite deberá conservarse durante el mismo período de cuatroaños.

Las obligaciones de conservación de los justificantes a que se refieren los párrafos anteriores se considerarán cumplidas con la sola impresión, autorizada por la Tesorería General de la Seguridad Social, de los partes de alta y baja cuyos datos hubieran sido transmitidos al fichero general de afiliación por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, en el momento en que le sean requeridos por los interesados o por una autoridad judicial o administrativa.

5. Las altas de pleno derecho a que se refiere el apartado 2 del artículo 29 de este Reglamento surtirán los efectos que la Ley les atribuye sin necesidad de reconocimiento del derecho a las mismas y sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta

de los trabajadores o de que, en su caso, deban promoverse las demás actuaciones que procedan y sin perjuicio, asimismo, de las responsabilidades a que hubiere lugar.

6. Las situaciones de alta especial de huelga, cierre patronal y demás que puedan determinarse surtirán los efectos que fije la norma que las hubiere establecido y las que la complementen y desarrollen.

7. Las solicitudes de baja y de variación de datos formuladas por las empresas y, en su caso, por los trabajadores, que afecten a períodos comprendidos en las actas extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que hayan dado lugar a procedimientos de alta o de variación de datos que estén siendo tramitados de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto a los mismos trabajadores, no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar hasta que dichos procedimientos finalicen.

8. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de los efectos de las altas y bajas indebidas previstos en los artículos 60 y 61 de este Reglamento.

Artículo 36. *Situaciones asimiladas a la de alta.*

1. Continuarán comprendidos en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social en que estuvieran encuadrados, pero en situación asimilada a la de alta en el mismo, quienes, aun cuando hubieren cesado en la prestación de servicios o en el desarrollo de la actividad determinante del encuadramiento en dicho Régimen, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1.º La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación, contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.

2.º La excedencia forzosa.

3.º La situación de excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable.

4.º La suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria.

5.º El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

6.º La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.

7.º Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.

8.º Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, en los términos regulados en la Ley 18/1984, de 8 de junio.

9.º La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas a la misma, después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieran riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debida a dicha contingencia.

10. Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

11. A los solos efectos de conservación del derecho a la asistencia sanitaria, la situación de baja de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, habiendo permanecido o no en situación de alta en dicho Régimen durante un período mínimo de noventa días dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales inmediatamente anteriores al de la baja, conforme a los términos que para cada caso establece el artículo 6 del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre, en la redacción dada al mismo por el Decreto 3313/1970, de 12 de noviembre.

12. Igualmente, a los solos efectos de asistencia sanitaria, la situación de los trabajadores despedidos, incluidos en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, que tengan pendiente de resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo.

13. A los efectos de la protección por desempleo, las situaciones determinadas en el artículo 2 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, o en las normas específicas que regulen dicha cobertura.

14. En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

15. En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el período de los noventa días naturales siguientes al último día del mes en que se produzca la baja en dicho Régimen.

16. Los períodos de percepción de ayudas e indemnizaciones por cese anticipado en la actividad agraria previstos en el Real Decreto 5/2001, de 12 de enero, por el que se establece un régimen de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

Los productores acogidos a los programas de abandono de la producción lechera, establecidos en el Real Decreto 347/2003, de 21 de marzo, por el que se regula el sistema de gestión de cuota láctea, a los que no les sea de aplicación lo establecido en el artículo 11 de Real Decreto 5/2001, de 12 de enero, y que no continúen en situación de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, podrán optar por mantenerse en situación asimilada a la de alta, con obligación de cotizar en el régimen de Seguridad Social de procedencia.

17. Todas aquellas otras que determine el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

2. Las situaciones a que se refiere el apartado anterior son asimiladas a la de alta respecto de las contingencias, en las condiciones y con los efectos que para cada una de ellas se establecen en este Reglamento y en las demás normas reguladoras de las mismas.

Artículo 37. *Efectos de las variaciones de datos de los trabajadores.*

1. Las variaciones que puedan producirse en los datos de los trabajadores en alta causarán efectos a partir del momento en que aquellas se produzcan siempre que sean comunicadas en tiempo y forma a la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la administración de la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 de este reglamento.

En otro caso surtirán efectos a partir del día en que se comuniquen, salvo cuando la variación producida en una fecha anterior tuviera repercusión en la cotización, en cuyo caso retrotraerá sus efectos al día en que hubiera tenido lugar, procediendo tanto la reclamación de las cuotas que resulten exigibles como el derecho a la devolución de aquellas que hubieran sido ingresadas indebidamente, conforme a la normativa que resulte aplicable en cada caso, siempre que unas y otras no sean anteriores a los últimos cuatro años.

2. Los sujetos obligados a comunicar estas variaciones incurrirán en las sanciones y en las responsabilidades que de su falta se deriven con anterioridad a la fecha en que la comunicación se produzca.

CAPITULO VI

Peculiaridades en materia de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones

Artículo 38. *Relativas a la utilización de medios electrónicos, informáticos o telemáticos.*

1. La inscripción del empresario, la afiliación, alta y baja del trabajador y la variación de datos de uno y otro en la Seguridad Social podrán formalizarse también suministrando los documentos y datos correspondientes por medios o procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos.

2. Las empresas y trabajadores que pretendan utilizar dichos procedimientos habrán de ajustarse a las condiciones que establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, si no se hallaren establecidas, a las que fije la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, con sujeción, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en las normas de desarrollo de la misma.

Artículo 39. *Relativas a la práctica de las inscripciones, afiliaciones, altas, bajas y variaciones presentadas por medios técnicos o en Administración de la Seguridad Social distinta a la del domicilio.*

1. Cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, alta y baja de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten por medios electrónicos, informáticos y telemáticos se considerarán presentadas y resueltas en la Administración de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que el solicitante haya sido autorizado para su formulación por tales medios técnicos.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 4, 12.1.1.º, 27.1.1.º, 32.2 y 33.1 de este reglamento general, cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, alta y baja de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten, mediante modelos normalizados, en una Administración de la Seguridad Social distinta de aquella en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio, la Administración que las haya recibido podrá practicar la inscripción, afiliación, alta, baja o variación de datos de que se trate.

Únicamente las solicitudes formuladas en modelos normalizados sobre las que la Administración de la Seguridad Social ante la que se hayan presentado no pueda dictar en el propio acto de presentación la resolución expresa que proceda porque hayan de ser tenidos en cuenta hechos, alegaciones o pruebas distintos de los aducidos por los interesados en aquellas solicitudes, se remitirán a la Administración de la Dirección Provincial de la Tesorería en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio.

Artículo 40. *Relativas a los familiares del empresario y del trabajador autónomo y a los socios de sociedades colectivas y a los socios colectivos de sociedades comanditarias, así como a los de determinadas sociedades cooperativas.*

1. Para la afiliación y el alta de los familiares del empresario que reúnan los requisitos exigidos para su inclusión como trabajadores por cuenta ajena en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y de los Regímenes Especiales Agrario, de Empleados de Hogar, de los Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón, además de la documentación prevista con carácter general, se acompañará una declaración del empresario y del familiar en la que se haga constar la condición de éste como trabajador por cuenta ajena en la actividad que da lugar al encuadramiento en el correspondiente Régimen, su categoría profesional, puesto de trabajo, forma y cuantía de la retribución, centro de trabajo, horario del mismo y cuantos otros datos o circunstancias resulten precisos al efecto, pudiendo requerirse por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, en su caso, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La declaración señalada en el párrafo anterior no será objeto de presentación cuando se trate de hijos menores de 30 años de trabajadores autónomos que sean contratados por éstos como trabajadores por cuenta ajena, aunque convivan con ellos, conforme a las disposiciones adicionales tercera de la Ley 18/2007, de 4 de julio, y décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, circunstancia que se hará constar en los documentos o sistemas especialmente establecidos para solicitar el alta de los trabajadores por cuenta ajena. Cumplida la edad indicada, para que tales familiares puedan continuar incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, será necesario presentar la referida declaración en el plazo de los 30 días naturales siguientes al del cumplimiento de dicha edad.

En estos supuestos, los hijos que convivan con los trabajadores autónomos no cotizarán por la contingencia de desempleo hasta que cumplan la edad de 30 años.

2. El trabajador autónomo que sea titular del negocio industrial o mercantil o de la explotación agraria o marítimo-pesquera responderá subsidiariamente del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y comunicación de variaciones de datos que correspondan a los familiares que, por realizar una actividad en tal negocio o explotación, estén comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, como trabajadores por cuenta propia, del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Asimismo, responderán subsidiariamente del cumplimiento de dichas obligaciones las sociedades colectivas, así como las sociedades comanditarias con respecto a sus socios colectivos y las cooperativas de trabajo asociado, cuando proceda la inclusión de unos y otros en el correspondiente régimen especial.

El plazo para el cumplimiento de tales obligaciones será de seis días contados a partir del siguiente al agotamiento del término establecido o el superior concedido por la Tesorería General de la Seguridad Social para el cumplimiento de tales obligaciones por los obligados principales y éstos las hubieren incumplido.

Artículo 41. *De la pluriactividad, pluriempleo y opción previa a la inclusión en diversos Regímenes.*

1. Deberán solicitarse tantas altas y bajas de quienes se hallen en la situación de pluriactividad que se determina en el artículo 7.4.1.º cuantos sean los regímenes en que se encuentren comprendidos, realizándose por las personas y en las formas y condiciones generales establecidas en los artículos 29 y siguientes de este reglamento.

En el supuesto de realización simultánea de dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el alta en dicho régimen, así como la cotización a este, serán únicas y se practicarán en los términos indicados por el artículo 46.3 de este reglamento.

En todo caso, si una de las actividades determinase la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, el alta se practicará por dicha actividad.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá pedir, a estos efectos, informe del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los empresarios que conozcan la situación de pluriempleo de sus trabajadores que se determina en el apartado 4.2.º del artículo 7 de este Reglamento comunicarán las altas y las bajas de los mismos, con mención expresa de la existencia de dicha situación y declaración de las retribuciones del trabajador para que por parte de las entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social se realicen de oficio las actuaciones que procedan a efectos de cotización y de protección.

Los propios trabajadores en situación de pluriempleo están asimismo obligados a comunicar tal situación a los respectivos empresarios y a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma para que por ésta se inicien de oficio las actuaciones que procedan.

3. Para la afiliación y alta de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, el obligado al cumplimiento de dichas obligaciones, además de la documentación exigida con carácter general, deberá acompañar certificado de inscripción de la cooperativa en el registro correspondiente y copia de los estatutos en los que conste la opción de aquélla entre la asimilación de tales socios a trabajadores por cuenta propia o a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su encuadramiento en los Regímenes del sistema de la Seguridad Social.

4. En las cooperativas en las que existan socios de trabajo o socios trabajadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena cuya actividad se realice a tiempo parcial, deberá aportarse copia de los estatutos, del reglamento de régimen interno o certificación del acuerdo de la Asamblea o del Consejo Rector, en el que deberá figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, con determinación de los días en los que los socios trabajadores o de trabajo deberán prestar servicios.

Se considerará que los mismos realizan su actividad a tiempo parcial cuando las horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, sean inferiores al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo fijada en el convenio colectivo aplicable en el sector de actividad y ámbito geográfico de la cooperativa o, en su defecto, de la jornada laboral ordinaria máxima legal.

Artículo 42. *De la afiliación y alta de los extranjeros.*

1. A efectos de la afiliación y el alta para su inclusión en el sistema y en el correspondiente régimen de Seguridad Social en los términos previstos en la ley, se equiparan a los españoles los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España y hayan obtenido una autorización administrativa previa para trabajar, en los casos en que sea legal o reglamentariamente exigible.

Para tal inclusión, las solicitudes de afiliación y alta de los trabajadores extranjeros, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, deberán acompañarse de la documentación acreditativa de su nacionalidad y, a excepción de aquellos a los que resulte de aplicación la normativa comunitaria, de la correspondiente autorización para trabajar o del documento que acredite la excepción de la obligación de obtenerla, además de los datos y documentos requeridos para las de los trabajadores españoles.

2. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena extranjeros de países que hayan ratificado el Convenio número 19 de la Organización Internacional del Trabajo, de 5 de junio de 1925, que presten sus servicios sin encontrarse legalmente en España y sin autorización para trabajar o documento que acredite la excepción a la obligación de obtenerla, se considerarán incluidos en el sistema español de Seguridad Social y en alta en el régimen que corresponda a los solos efectos de la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación, a los mismos efectos de protección, del principio de reciprocidad expresa o tácitamente reconocida.

Los extranjeros que, precisando de autorización administrativa previa para trabajar, desempeñen una actividad en España careciendo de dicha autorización, no estarán incluidos en el sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de que puedan considerarse incluidos a efectos de la obtención de determinadas prestaciones de acuerdo con lo establecido en la ley.

Artículo 43. *De determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales.*

1. En las afiliaciones, altas, bajas y variaciones de los colectivos comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social que a continuación se señalan, además de las normas generales establecidas en este Reglamento, se aplicarán las siguientes:

1.ª Respecto a los profesionales taurinos, su inclusión en el censo de activos conforme a lo previsto por el artículo 13.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, y sus normas de desarrollo, determinará su consideración en situación de alta, a todos los efectos, durante cada año natural.

La exclusión de dicho censo supondrá, por su parte, la baja automática del profesional taurino en el Régimen General de la Seguridad Social, en los términos y con los efectos establecidos en las citadas normas.

2.ª La afiliación, el alta, la baja, las variaciones y sus efectos respecto del personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero que quede encuadrado en la Seguridad Social española así como de los españoles no residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o contratados de organismos internacionales y equiparados, se regirán por lo establecido en las disposiciones especiales reguladoras de tales colectivos y, en lo no previsto en las mismas, por las establecidas en este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en los Tratados, Convenios, Acuerdos o Instrumentos internacionales incluidos, suscritos o aprobados al efecto por España.

3.ª Respecto de los funcionarios públicos incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, las altas y bajas de los mismos en los casos de cambio de destino obtenido por medio de concurso o libre designación y en los demás supuestos en que el organismo o centro de trabajo en el que se desempeñe el nuevo puesto o al que se adscriban o asignen los funcionarios deba asumir las retribuciones de los mismos y las obligaciones correspondientes en materia de Seguridad Social, surtirán efectos, por lo que se refiere a las altas, desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca el cese y, en lo que afecta a las bajas, desde el último día del mes en que se produzca dicho cese.

2. En las solicitudes de alta formuladas con respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo

del mismo, consistente en el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.

3. La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos relativas a trabajadores incluidos en los demás sistemas especiales de los distintos regímenes de la Seguridad Social se sujetarán a las formalidades, plazos y demás condiciones establecidos en sus normas específicas.

Artículo 44. *De los miembros de los Gobiernos y Parlamentos de las Comunidades Autónomas incluidos en un Régimen Especial.*

(Derogado)

Artículo 45. *En el Régimen Especial Agrario.*

1. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social estarán obligados a su inscripción en el censo a que se refiere la Sección 2.ª del Capítulo II del texto refundido de dicho Régimen Especial, aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, aplicándose a estos efectos las normas siguientes:

1.ª La obligación de solicitar la inscripción en el censo nace desde el momento en que el trabajador reúna las condiciones que determinan su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial.

2.ª La solicitud de inscripción en el censo, formas de promoverla, plazo, lugar, formalidades para su práctica y efectos de dicha inscripción así como la comunicación de las variaciones que se produzcan se regirán por las normas establecidas para la afiliación y el alta en los artículos 23 y siguientes de este Reglamento, con las especialidades siguientes:

a) A las solicitudes de inscripción en el censo de los trabajadores que ocupen en labores agrarias, formuladas con anterioridad al comienzo de la prestación de servicios, así como respecto de los ya inscritos en él, los empresarios deberán acompañar una comunicación en la forma que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, en la que figuren los datos personales y la fecha prevista para la realización de la primera jornada real de cada uno de los trabajadores agrarios que empleen.

Asimismo, dentro de los seis primeros días de cada mes natural, los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en la forma que la misma determine, el número total de jornadas prestadas a los mismos por cada trabajador durante el mes natural anterior o, en su caso, la no realización de la comunicada con carácter previo a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de cese definitivo en la relación laboral para los trabajadores fijos esta comunicación deberá realizarse en el plazo de seis días desde la última jornada real realizada.

Al finalizar su prestación de servicios, los empresarios deberán entregar a cada trabajador un justificante de la realización de jornadas reales, en el que consten los datos del empresario, las fechas de iniciación y finalización y el número total de jornadas prestadas.

Para acreditar la actividad agraria el trabajador podrá obtener de la Tesorería General de la Seguridad Social un justificante de la realización de jornadas reales, en el que consten los datos del empresario, el tipo de relación laboral, fija o eventual, las fechas de iniciación y finalización de la actividad agraria, el número total de jornadas prestadas al empresario y las fechas en las que ha tenido lugar la actividad.

b) La petición de inscripción del trabajador en el censo por el empresario equivaldrá a las solicitudes de afiliación y de alta de aquél en este Régimen Especial. Asimismo, la comunicación por el empresario de la realización de jornadas reales equivale a la solicitud de inclusión en el censo si el trabajador no figurase ya inscrito en él.

Para acreditar la realización de las labores agrarias y demás circunstancias determinadas en los artículos 2 y siguientes del texto refundido del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, tanto a efectos del alta como de la permanencia y de la baja

en él, los interesados podrán utilizar todos los medios de prueba admitidos en derecho y, en especial, la comunicación de iniciación y finalización de jornadas reales.

c) La inscripción de los trabajadores en el censo surtirá efectos de afiliación al Sistema de la Seguridad Social para aquellos que previamente no estuviesen afiliados y equivaldrá a su alta, inicial o sucesiva, en este Régimen Especial, produciendo efectos en orden a la cotización y a la acción protectora conforme a lo establecido por el artículo 35.5 de este Reglamento.

d) Las obligaciones de los empresarios establecidas en los apartados anteriores son independientes de aquellas que les correspondan en cuanto a la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena que les presten servicios, conforme a lo establecido en el artículo 14 de este Reglamento.

3.ª La baja en este Régimen Especial tendrá lugar cuando el trabajador no realice labores agrarias por cuenta ajena en los términos y condiciones fijados en este artículo o cuando se compruebe que fue dado de alta indebidamente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 60.

La situación de inactividad en dichas labores agrarias, se realicen o no otras actividades, únicamente motivará la baja en este Régimen Especial, cuando no haya sido expresamente solicitada por el trabajador, en los supuestos siguientes:

a) En los casos de inactividad total o en los que el trabajador se dedique, con carácter exclusivo e ininterrumpidamente, a otras actividades durante períodos superiores a seis meses naturales consecutivos, contados desde el día de inicio de la otra actividad o, en el supuesto de inactividad total, desde el momento del cese en sus labores agrarias por cuenta ajena, que se entenderá producido desde la finalización del último mes en que se hubiera efectuado la última jornada real o, en su caso, desde la finalización de la percepción de la prestación, el subsidio por desempleo o la renta agraria, siempre que se ingresen las cuotas fijas correspondientes relativas a dicho trabajador. A esos efectos, se excluirán del cómputo de tales períodos de tiempo aquellos en que los trabajadores se encuentren en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, aunque no tengan derecho al percibo del subsidio correspondiente por falta del período de cotización mínimo exigido, en su caso.

En estos supuestos, los trabajadores agrarios deberán solicitar la baja en este Régimen Especial dentro del plazo de los seis días siguientes a aquel en que se sobrepase el indicado límite y la citada baja surtirá efectos a partir del día primero del séptimo mes siguiente a aquel en que se iniciaran las otras actividades o al de la última jornada realizada por el trabajador o de la finalización de la percepción de la prestación, el subsidio por desempleo o la renta agraria.

Transcurrido dicho plazo sin presentación de la solicitud de baja, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá acordarla de oficio.

b) Cuando no exista comunicación de la realización de jornadas reales durante seis meses naturales consecutivos y sin que durante ellos el trabajador ingrese la cuota fija correspondiente a este Régimen Especial, la Tesorería General de la Seguridad Social dará de baja a dicho trabajador con efectos del último día del mes en que realizara la última jornada real comunicada.

4.ª Los trabajadores agrarios incluidos en este Régimen Especial que realicen, por un período superior a seis meses, naturales y consecutivos, trabajos en virtud de los cuales hayan quedado encuadrados en un régimen distinto del Agrario de la Seguridad Social causando baja en éste, una vez hayan finalizado los trabajos citados o hubieren agotado las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones y subsidios por desempleo a que tuvieran derecho por dichos trabajos, podrán solicitar y obtener su inscripción en el censo agrario de la Seguridad Social, sin necesidad de acreditar nuevamente los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida para la inclusión en el Régimen Especial Agrario, siempre que la solicitud se formule dentro de los tres meses siguientes a la fecha de finalización de los trabajos o de las prestaciones o subsidios indicados.

5.ª En los supuestos a que se refieren las normas anteriores, cuando el trabajador inicie o finalice su actividad agraria por cuenta ajena sin coincidir con el principio o fin de mes natural o no coincida la fecha prevista al respecto con la comunicada por el empresario o el trabajador, la inscripción o la baja en el censo de este Régimen Especial surtirá efectos, respectivamente, desde el día en que comience la actividad agraria en dicho mes o desde el día en que hubiere dejado de reunir las condiciones para estar incluido en dicho Régimen.

6.ª Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social el reconocimiento del derecho a la inscripción de los trabajadores en el censo y a su baja en el mismo, pudiendo requerir los datos, documentos o informes pertinentes para acreditar la concurrencia de los requisitos determinantes de la inclusión o de la baja en el censo.

7.ª Las variaciones de las circunstancias que concurran en los trabajadores inscritos en el censo y que determinen la modificación de la cuantía de su cotización mensual surtirán efectos a partir del mes natural siguiente a la fecha en que tales variaciones tuvieron lugar, si fueron comunicadas en plazo, y del mes siguiente a aquel en que fueron conocidas por la Tesorería General de la Seguridad Social, en otro caso, salvo que se pruebe que se produjeron con anterioridad, en cuyo caso surtirán efectos desde el mes siguiente a aquel en que tuvieron lugar, sin perjuicio de las sanciones y demás efectos que procedan.

2. Compete a la Tesorería General de la Seguridad Social la constitución del censo laboral de trabajadores agrarios o la actualización del existente así como establecer y actualizar, en su caso, un censo de empresarios agrarios, debiendo realizar periódicamente operaciones censales para garantizar la exactitud y vigencia de los datos relativos a trabajadores y empresarios.

3. En los supuestos de pastores, guardas rurales y de cotos de caza y pesca, y guardas particulares del campo encuadrados en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que tengan a su cargo la custodia de ganado o la vigilancia de explotaciones agrarias de varios propietarios o titulares, todos y cada uno de éstos serán responsables, en forma solidaria, del cumplimiento de la obligación de formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de las consecuencias que se deriven de su incumplimiento.

Artículo 46. *En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Afiliación, altas y bajas.*

1. La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se efectuarán por medios electrónicos y con arreglo a las peculiaridades señaladas en los apartados siguientes, sin perjuicio de las establecidas específicamente en el artículo 48 respecto a los que estén incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

2. Las afiliaciones y las altas, iniciales o sucesivas, serán obligatorias y producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:

a) La afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los artículos 27.2 y 32.3.1.º de este reglamento.

b) El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32.3.1.º de este reglamento.

c) Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán, asimismo, efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial.

En tales supuestos y sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos e intereses que legalmente correspondan, salvo

que por aplicación de la prescripción no fuesen exigibles dichas cuotas ni por ello válidas a efectos de prestaciones.

La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) Procederán la afiliación y el alta de oficio en este régimen especial por la Tesorería General de la Seguridad Social en los supuestos que resultan de los artículos 26 y 29.1.3.º de este reglamento, surtiendo igualmente efectos desde el día primero del mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en este régimen especial, en los términos y con el alcance previstos en el párrafo c).

3. Los trabajadores autónomos deberán comunicar la actividad económica u ocupación que determina su inclusión en este régimen especial y los demás datos a que se refiere el artículo 30.2.b) de este reglamento, al solicitar su alta en él, así como cualquier cambio posterior que se produzca en ellos, mediante la correspondiente variación de datos, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 28 y 37 de este reglamento.

Cuando los trabajadores autónomos realicen simultáneamente dos o más actividades que den lugar a la inclusión en este régimen especial, su alta en él será única, debiendo comunicar todas sus actividades y los datos correspondientes en la solicitud de alta o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 28 y 37 de este reglamento. Del mismo modo se procederá en caso de que varíe o finalice su situación de pluriactividad.

En función de dichas declaraciones, la Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las actividades desempeñadas en cada momento a la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el trabajador haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y del cese de actividad.

4. Las bajas de los trabajadores en este régimen especial producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:

a) Hasta tres bajas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 de este reglamento.

b) El resto de las bajas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural surtirán efectos al vencimiento del último día del mes natural en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 de este reglamento.

c) Cuando, no obstante haber dejado de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en este régimen especial, el trabajador no solicitara la baja o la solicitase en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o bien la baja se practicase de oficio, el alta así mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar en los términos que se determinan en el artículo 35.2 de este reglamento y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho a las prestaciones.

La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las bajas solicitadas o practicadas fuera del plazo reglamentario al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Las solicitudes de alta y de baja y las comunicaciones de variación de datos de trabajadores en este régimen especial deberán acompañarse, a través de medios electrónicos, de los documentos y medios de prueba determinantes de su procedencia. A tales efectos, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá requerir la aportación de alguno o algunos de los que a continuación se especifican:

a) Documento que acredite que el solicitante ostenta la titularidad de cualquier empresa individual o familiar o de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario y otro concepto análogo o documento acreditativo del cese en dicha titularidad.

b) Justificante de abonar el Impuesto sobre Actividades Económicas o cualquier otro impuesto por la actividad desempeñada o certificación de no abonar dicho impuesto, uno y otra referidos, como máximo, a los últimos cuatro años.

c) Copia de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas que sean necesarios para el ejercicio de la actividad de que se trate y, en su defecto, indicación del organismo o administración que las hubiese concedido o copia de la documentación acreditativa de su extinción o cese.

d) Copia del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, una vez registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal, y copia de la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de la terminación del contrato registrado.

e) Documentos que acrediten la participación del trabajador autónomo en sociedades o comunidades de bienes o su incorporación en colegios profesionales, determinante de su inclusión en este régimen especial al amparo de lo previsto en los párrafos b), c), d), e), g) y l) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

f) Declaración responsable del interesado y cualesquiera otros documentos que le sean requeridos, a estos efectos, por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 47. *En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Cobertura de determinadas contingencias.*

1. La protección de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y del cese de actividad por parte de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrá carácter obligatorio, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo y en los apartados 4 y 5 del artículo 48, y deberá formalizarse, de forma conjunta, con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el artículo 83 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La cobertura de las contingencias indicadas con la mutua elegida deberá realizarse en el momento de causar alta en este régimen especial y sus efectos coincidirán con los de dicha alta.

El período de vigencia de la adhesión a la mutua finalizará el 31 de diciembre de cada año, pudiendo prorrogarse por años naturales salvo denuncia del trabajador autónomo debidamente notificada antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el 1 de enero del año siguiente. En este caso, el trabajador deberá optar por formalizar la cobertura de dichas contingencias con otra mutua colaboradora con la Seguridad Social.

En los supuestos de cambio de mutua, los efectos de la nueva adhesión tendrán lugar desde el 1 de enero del año siguiente al de la formulación de la correspondiente opción, salvo cuando en esa fecha el trabajador se encontrase percibiendo alguna prestación temporal al amparo de esta cobertura, en cuyo caso los efectos se demorarán al día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca el alta médica, en caso de incapacidad temporal, o la extinción de la respectiva protección.

Si tras la denuncia de una adhesión anterior los trabajadores incluidos en este régimen especial no formalizasen la cobertura de las contingencias a que se refiere este artículo con otra mutua colaboradora con la Seguridad Social, la hasta entonces vigente se prorrogará conforme a lo previsto en el párrafo tercero de este apartado.

Si, conforme a lo previsto en el artículo 46.2.a), en un mismo mes se produjese más de un alta en este régimen especial, optándose en cada una de ellas por una mutua diferente, la opción efectuada en último lugar prevalecerá sobre las anteriores.

2. En el supuesto de alta de oficio en este régimen especial, se considerará que la opción para formalizar la cobertura de las contingencias a que se refiere este artículo se ha producido en favor de la mutua colaboradora con la Seguridad Social con mayor número de trabajadores autónomos adheridos en la provincia del domicilio del trabajador afectado, salvo que este opte expresamente por otra en el plazo de diez días desde la notificación de su alta.

De no efectuarse esa opción, la mutua asignada notificará al trabajador la adhesión, con indicación expresa de la fecha de efectos y la cobertura por las contingencias protegidas.

3. Los trabajadores autónomos que tengan cubierta la prestación por incapacidad temporal en otro régimen del sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta podrán, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad, acogerse voluntariamente a la cobertura de dicha prestación en este régimen especial, así como, en su caso, renunciar a ella.

Lo indicado en el párrafo anterior no será aplicable a los trabajadores autónomos que, aun encontrándose en situación de pluriactividad con alta en otro régimen, tengan la condición de económicamente dependientes, los cuales deberán tener cubierta, obligatoriamente, la prestación por incapacidad temporal en este régimen especial.

La opción y la renuncia a la protección de la incapacidad temporal a que se refiere este apartado se efectuarán en los siguientes términos:

a) La opción en favor de dicha cobertura, que habrá de formalizarse con una mutua en los términos señalados en el apartado 1, podrá realizarse en el momento de causar alta en este régimen especial y sus efectos coincidirán con los de dicha alta.

De no ejercitarse la opción a que se refiere el párrafo anterior, estos trabajadores podrán optar por acogerse a dicha protección mediante solicitud por escrito que deberá formularse antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.

b) La renuncia a la cobertura de la prestación de incapacidad temporal podrá solicitarse en los siguientes supuestos:

1.º Con carácter general, antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.

2.º Cuando la situación de pluriactividad se produzca con posterioridad al alta en este régimen especial, dentro de los 30 días siguientes al del alta por la nueva actividad, con efectos desde el día primero del mes siguiente al de la renuncia. En otro caso, será de aplicación lo dispuesto en el supuesto 1.º

3.º Cuando los trabajadores dejen de reunir los requisitos para ostentar la condición de económicamente dependientes, permaneciendo en alta en este régimen especial, con efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se haya extinguido el respectivo contrato, siempre que la variación de datos correspondiente se comunique dentro de plazo; en otro caso, la cobertura se mantendrá hasta el último día del mes en que produzca efectos la referida variación.

La renuncia realizada en los supuestos anteriores no impedirá ejercer nuevamente la opción por esta cobertura, siempre que haya transcurrido, como mínimo, un año natural desde que tuvo efectos la renuncia anterior.

c) En los supuestos de cambio de mutua, los efectos de la opción por esta cobertura o de la renuncia a ella tendrán lugar desde el día primero del mes de enero del año siguiente al de la formulación de la correspondiente opción o al de presentación de la renuncia.

Cuando en la fecha de efectos de la opción y de la renuncia a que se refieren las reglas anteriores, o bien del cambio de mutua a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, tales efectos se demorarán al día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca el alta médica.

d) La cobertura de la prestación por incapacidad temporal, se encuentren o no acogidos los trabajadores a ella, pasará a ser obligatoria en los siguientes supuestos:

1.º Cuando finalice la situación de pluriactividad con mantenimiento del alta en este régimen especial, con efectos desde el día primero del mes en que cese la pluriactividad.

2.º Cuando los trabajadores pasen a ostentar la condición de económicamente dependientes, con efectos desde el día primero del mes en que se reúna tal condición.

4. La cobertura de las contingencias a que se refiere este artículo no será obligatoria para los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, a que se refiere la disposición adicional vigésima octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ni para los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica, cuando en ambos casos figuren incluidos en este régimen especial.

Artículo 47 bis. *En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido dentro del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

(Suprimido)

Artículo 48. *En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido dentro del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. La inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios como consecuencia de la afiliación y el alta, inicial o sucesiva, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se ajustará a lo dispuesto en el artículo 46.2 de este reglamento.

La inclusión solicitada por trabajadores que ya estuvieran en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la respectiva solicitud.

2. La acreditación de los requisitos exigidos para la inclusión en este sistema especial por el artículo 324.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se efectuará mediante una declaración responsable que figurará en la propia solicitud y en la que el trabajador manifestará, bajo su responsabilidad, que cumple los referidos requisitos y que dispone de la documentación que así lo acredita, así como que la pondrá a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social cuando le sea requerida.

3. La comprobación por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social del cumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado 2, a la que quedará condicionada la validez de la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, así como la revisión de esta, se efectuará conforme a las siguientes reglas:

1.ª La Tesorería General de la Seguridad Social comprobará periódicamente el número de trabajadores por cuenta ajena con cotización por bases mensuales que figuren en alta al servicio de los trabajadores incluidos en este sistema especial, así como el número de jornadas reales efectivamente realizadas por los trabajadores a su servicio que coticen por bases diarias.

2.ª En los supuestos de solicitudes iniciales de inclusión en este sistema especial, la comprobación del incumplimiento de los requisitos para ella determinará la exclusión de oficio del sistema, con efectos desde el día en que haya tenido lugar la incorporación condicionada en él.

En los supuestos en que, con posterioridad a la inclusión inicial en este sistema especial, se compruebe que se han dejado de reunir los requisitos para estar comprendido en él, los efectos de la exclusión de oficio que practique la Tesorería General de la Seguridad Social se producirán desde el día primero del mes siguiente a aquel en el que se hubieran dejado de cumplir.

3.ª Sin perjuicio de lo señalado en las reglas anteriores, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá solicitar al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social la realización de cuantas comprobaciones estime oportunas sobre la concurrencia de los requisitos de inclusión en este sistema especial, que, en su caso, determinarán las revisiones que procedan con los efectos previstos con carácter general en este reglamento.

4.ª Los trabajadores podrán instar su exclusión de este sistema especial por el incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para quedar comprendidos en él, con los efectos señalados en la regla 2.ª

En este caso, la solicitud de exclusión se presentará dentro del mes siguiente a aquel en que se hubieran dejado de reunir los requisitos, debiendo ingresarse las cuotas devengadas y no ingresadas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en el plazo fijado a tal efecto por el artículo 56.1.c).5.º del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

4. Los trabajadores incluidos en este sistema especial podrán acogerse voluntariamente a la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal y de la prestación por cese de actividad. La opción a favor de dichas coberturas y, en su caso, la renuncia a ellas se realizará en la forma y plazos y con los efectos establecidos en el artículo 47.3 de este

reglamento, a excepción de sus previsiones sobre pluriactividad, y con las siguientes peculiaridades:

1.ª Cuando los trabajadores que soliciten su inclusión en este sistema especial ya estuvieran en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, teniendo cubiertas obligatoriamente las prestaciones por incapacidad temporal y por cese de actividad, podrán renunciar a su cobertura en la respectiva solicitud, con efectos desde el día primero del mes siguiente al de su presentación.

Si en la fecha de efectos de la renuncia a la cobertura de la incapacidad temporal los trabajadores se encontrasen en esa situación, dichos efectos se demorarán al día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca su alta médica.

2.ª Cuando los trabajadores que no se hubieran acogido a las prestaciones por incapacidad temporal y por cese de actividad queden excluidos de este sistema especial, permaneciendo en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por la misma o distinta actividad, la cobertura de dichas prestaciones será obligatoria desde la fecha de efectos de la exclusión en el sistema, salvo, en el caso de la prestación por incapacidad temporal, que se tuviera derecho a ella en virtud de la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 47.3 de este reglamento.

5. La cobertura de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en este sistema especial resultará obligatoria respecto a las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, sin perjuicio de la posibilidad de proteger voluntariamente la totalidad de dichas contingencias conforme a lo indicado en el apartado anterior y a las siguientes reglas:

1.ª La opción por la cobertura de la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales solo se podrá ejercitar si también se opta por proteger la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, debiendo formalizarse ambas coberturas con la misma mutua colaboradora con la Seguridad Social.

2.ª De no haberse ejercido simultáneamente ambas opciones, la protección de las contingencias profesionales se podrá solicitar antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.

3.ª La renuncia a la cobertura de la prestación por incapacidad temporal supondrá en todo caso la renuncia a la de las contingencias profesionales, sin que la renuncia a esta implique la renuncia a la protección de incapacidad temporal por contingencias comunes, salvo que así se solicite expresamente.

6. Si el trabajador comprendido en este sistema especial realizase otra actividad que diera lugar a su inclusión en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el alta única en dicho régimen se practicará por la actividad agraria, quedando obligado a proteger las prestaciones por incapacidad temporal y por cese de actividad y la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en ese sistema.

Artículo 49. *En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.*

1. En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cada embarcación, plataforma fija, instalación o artefacto flotante tendrá la consideración de un centro de trabajo, al que se asignará un código de cuenta de cotización propio del que se tomará razón en el Registro de Empresarios y que será anotado, asimismo, en el rol o licencia de la embarcación.

2. La afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en este régimen especial se ajustarán a lo establecido con carácter general en este reglamento respecto a los plazos y condiciones para su formalización.

Respecto a los trabajadores por cuenta propia incluidos en este régimen especial, los efectos de las altas y de las bajas se regirán por lo dispuesto en el artículo 46 para el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, a excepción de lo previsto en el segundo párrafo de su apartado 2.c) respecto a los efectos de las altas fuera de plazo en orden a las prestaciones.

3. El número de la Seguridad Social o, en su caso, el de afiliación a la misma será reseñado en las libretas de inscripción marítima de los interesados, cuando se trate de trabajadores que presten servicios en embarcaciones de cualquier clase.

4. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en este régimen especial están obligados a proteger la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el cese de actividad, con las especialidades indicadas en este apartado.

A tal efecto, podrán optar por formalizar la cobertura de las referidas contingencias, de forma conjunta, con el Instituto Social de la Marina o con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, excepto en el caso de los trabajadores incluidos en el grupo tercero de cotización, que deberán formalizar la protección de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con el Instituto Social de la Marina.

El período de vigencia y la prórroga de la cobertura de dichas contingencias, así como, en su caso, la denuncia y cambio de la entidad por la que se hubiera optado, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 47.1.

Resultará también aplicable el artículo 47.3, cuando los trabajadores por cuenta propia incluidos en este régimen especial tengan cubierta la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en otro régimen del sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad.

En el supuesto de alta de oficio en este régimen especial, la cobertura de las contingencias a que se refiere este artículo se formalizará con el Instituto Social de la Marina, salvo que el trabajador afectado opte expresamente por una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Artículo 50. *En el Régimen Especial para la Minería del Carbón.*

Los empresarios, en los documentos para solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, deberán hacer constar la categoría profesional y el coeficiente reductor de la edad de jubilación aplicable a ellos.

Asimismo, en el plazo establecido en el apartado 3.2.º del artículo 32 de este reglamento general, deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las variaciones de tales datos, con independencia de la causa que las motive, así como los días en que los trabajadores hayan faltado al trabajo por causas que no sean las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y las autorizadas por las normas laborales correspondientes con derecho a retribución.

TITULO III

Documentación, revisión e impugnaciones

CAPITULO I

Libro de Matrícula, conservación de datos y derecho a la información

Artículo 51. *Libro de Matrícula.*

1. Los empresarios deberán llevar en orden y al día un Libro de Matrícula en el que serán inscritos todos sus trabajadores en el momento en que inicien la prestación de servicios. Cuando exista más de un centro de trabajo se llevarán tantos Libros de Matrícula como centros haya.

2. Las inscripciones de los trabajadores en el Libro de Matrícula deberán efectuarse en la forma y con los requisitos que se determinan en las instrucciones que se inserten en el modelo oficial de dicho Libro. En todo caso, deberá constar en el Libro el número de la Seguridad Social de los trabajadores inscritos, los cuales deberán firmarlo en el momento que inicien la prestación de servicios y cuando se produzca un cambio en su categoría profesional.

Las bajas de trabajadores se anotarán en el lugar que corresponda cronológicamente, además de indicarse la fecha de la baja en la inscripción inicial del alta o del cambio de categoría profesional.

3. Los Libros de Matrícula, según modelo oficial, se habilitarán en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

4. Para las embarcaciones, el Libro de Matrícula se sustituirá por el Rol de cada una de ellas, en el que se reflejarán los datos y variaciones que reflejen la situación del trabajador en la Seguridad Social, incluido, en todo caso, el número de la misma.

5. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar la sustitución del Libro de Matrícula por otro sistema de documentación que ofrezca las mismas garantías que aquél a las empresas que lo soliciten, justificando la procedencia de la sustitución.

Artículo 52. *Conservación de datos y sistemas de documentación. Efectos.*

1. Los empresarios y, en su caso, los trabajadores por cuenta propia están obligados a conservar, por un período mínimo de cuatro años, los documentos justificativos de la inscripción del empresario, de la formalización de la cobertura y tarifación de las contingencias profesionales y de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, así como de la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en los términos regulados en el título anterior.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social llevará los sistemas de documentación siguientes:

1.º La Tesorería General establecerá y, en su caso, actualizará un fichero general automatizado en el que se integrarán los siguientes registros:

a) El registro de empresarios y de sus cuentas de cotización, debidamente vinculados con la correspondiente identificación por cada Régimen del sistema de la Seguridad Social.

b) El registro de trabajadores, con la correspondiente identificación por cada Régimen del sistema de la Seguridad Social, así como de los beneficiarios y demás personas sujetas a la obligación de cotizar.

c) Los demás registros que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en función de las necesidades de gestión.

2.º La Tesorería General de la Seguridad Social incorporará al fichero general y por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, las inscripciones de los empresarios, las afiliaciones, altas y bajas de los trabajadores y variaciones de unos y otros, comprendidos en el campo de aplicación de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social cuya gestión, respecto de las materias que regula este Reglamento, le está encomendada, utilizando al efecto los medios y procedimientos que requieran las necesidades de gestión y organizándolos de forma que respondan al principio de información integral.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social mantendrá al día los registros y la toma de datos a que se refiere el apartado anterior.

4. Los asientos de los registros, datos anotados y documentos emitidos, cualquiera que sea su soporte, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, por la Tesorería General de la Seguridad Social o los que se emitan como copias de originales almacenados por estos mismos medios gozarán de la validez y eficacia del documento original, siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación así como el cumplimiento de las garantías y requisitos exigidos por las leyes.

Artículo 53. *Reserva de datos, derecho a la información y protección de los datos personales automatizados.*

1. Los datos obrantes en los registros y sistemas de documentación a que se refiere el artículo anterior serán utilizados por las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social para los fines de los mismos, sin perjuicio de que deban facilitarse a otras Administraciones públicas en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y, en especial, a las Administraciones tributarias conforme a lo previsto en el artículo 36.6 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el

Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, así como a las comisiones parlamentarias de investigación de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/1994, de 29 de abril, y a los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones en los términos establecidos en el artículo 67 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los demás casos en que así se establezca por Ley o en ejecución de ella.

2. Los empresarios y trabajadores o asimilados tendrán derecho a ser informados por la Tesorería General de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en la misma así como a acceder a los registros y archivos de aquélla en los términos previstos en la Constitución y en el artículo 37 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y demás leyes especiales.

De igual derecho gozarán las personas que acrediten tener un interés personal y directo en la información que se solicite.

3. Los números, informes, antecedentes y demás datos concernientes a personas físicas identificadas o identificables, objeto de tratamiento automatizado, producidos en los procedimientos regulados en este Reglamento, quedarán sujetos a lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal, y demás disposiciones complementarias, sin perjuicio de que la obtención, cesión, rectificación o cancelación de los números, informes, antecedentes o datos relativos al ejercicio de las funciones recaudatorias encomendadas a la Tesorería General de la Seguridad Social se rijan por lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 36 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones de aplicación y desarrollo.

1.º Los responsables de los ficheros automatizados de datos de carácter personal relativos a las materias a que se refiere el presente Reglamento quedarán sujetos al régimen sancionador de la citada Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

2.º Cuando las infracciones sancionadas en dicha Ley sean cometidas por funcionarios al servicio de la Administración de la Seguridad Social u otras Administraciones públicas, se estará a lo dispuesto en los artículos 42 y siguientes de la misma y en el artículo 31 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y demás disposiciones complementarias.

CAPITULO II

Control y revisión

Artículo 54. *Facultades de control.*

1. La autoridad laboral competente pondrá en conocimiento de la entidad gestora o colaboradora interesada y de la Tesorería General de la Seguridad Social aquellos hechos de los que, por razón de su competencia, tenga conocimiento, cuando afecten al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento, para que puedan adoptarse de oficio las medidas conducentes a la garantía de los derechos de todas aquéllas así como de las personas incluidas en el campo de aplicación de los Regímenes de la misma.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá comprobar en todo momento la exactitud de los datos obrantes en sus sistemas de documentación respecto de las materias a que se refiere este Reglamento.

Además de los datos y documentos que acrediten la concurrencia de las condiciones y requisitos para el reconocimiento de la inscripción, formalización de la protección de las contingencias profesionales, afiliación, altas, bajas y variaciones en los términos regulados en los títulos precedentes, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá, en todo momento, requerir aquellos otros datos o documentos o realizar las comprobaciones que, con carácter general o particular, considere necesarios para acreditar el posterior mantenimiento de los requisitos y circunstancias determinantes de la eficacia de dichos actos.

1.º Cuando para el desempeño de las funciones de control resulten necesarias o convenientes visitas a los centros de trabajo o al domicilio de los empresarios o de los trabajadores autónomos u otras actuaciones, la Tesorería General de la Seguridad Social instará su realización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá dar cuenta de sus resultados a dicha Tesorería General a los efectos que procedan.

2.º Antes de hacer uso de las facultades a que se refieren los apartados anteriores, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá utilizar los datos obrantes en sus sistemas de documentación, de forma que la petición de nuevos datos, documentos o informes sobre los interesados sean únicamente los necesarios a los fines de comprobación pretendidos.

Artículo 55. *Facultades de revisión: límites. Rectificación de errores.*

1. Cuando la inscripción, protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tarifación, cobertura de la prestación por incapacidad temporal, afiliación, altas, bajas y variaciones obrantes en los sistemas de documentación de la Tesorería General de la Seguridad Social no sean conformes con lo establecido en las leyes, en este Reglamento y demás disposiciones complementarias, si así resultare del ejercicio de sus facultades de control o por cualquier otra circunstancia, dicha Tesorería General podrá adoptar las medidas y realizar los actos necesarios para su adecuación a las normas establecidas, incluida la revisión de oficio de sus propios actos en la forma y con el alcance previstos en este artículo y los siguientes.

2. Las facultades de la Tesorería General de la Seguridad Social para revisar, de oficio o a instancia de parte, sus propios actos de inscripción, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, tarifación, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos no podrán afectar a los actos declarativos de derechos, en perjuicio de los beneficiarios de los mismos, salvo que se trate de revisión motivada por la constatación de omisiones o inexactitudes en las solicitudes y demás declaraciones del beneficiario.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá rectificar, en cualquier momento, los errores materiales o de hecho y los aritméticos de los actos regulados en este Reglamento.

Artículo 56. *Procedimiento de revisión de oficio.*

1. Podrá ser iniciado de oficio o a solicitud de persona interesada el procedimiento de revisión de los actos a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, siempre que no se afecte a los actos declarativos de derechos, así como de los que sean debidos a omisiones o inexactitudes en las solicitudes y demás declaraciones del beneficiario, incluso si los mismos fueran declarativos de derechos.

2. Se notificará a los interesados la iniciación del procedimiento, advirtiéndoles que podrán formular alegaciones y aportar documentos en cualquier momento anterior al trámite de audiencia.

Asimismo, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma ante la que se tramite el expediente de revisión de oficio podrá acordar la prueba y solicitar los informes que considere pertinentes.

Antes de redactar la propuesta de resolución se dará trámite de audiencia en los términos y en los supuestos regulados en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. Las resoluciones por las que revise, si procediere, sus anteriores actos de inscripción, afiliación, formalización de la cobertura frente a las contingencias profesionales o, en su caso, de la prestación económica por incapacidad temporal, tarifación, altas, bajas y variaciones de datos, declarándolos indebidos y fijando los efectos de los mismos en los términos establecidos en los artículos siguientes, serán motivadas, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de Derecho, y se notificarán a los interesados conforme a lo establecido en los artículos 58 y 59 de dicha Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

CAPITULO III

Efectos de los actos indebidos

Artículo 57. *Efectos de la inscripción indebida del empresario.*

1. La inscripción indebida del empresario en el Registro establecido al respecto se anotará en el mismo con efectos desde la fecha fijada en la resolución administrativa que la declare indebida.

2. Quien, en relación con la inscripción del empresario que resulte indebida, hubiere obrado con dolo, negligencia o morosidad, quedará sujeto a las responsabilidades a que haya lugar. La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de los hechos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos del levantamiento de las actas de infracción que procedan y ejercitará las demás acciones que le asistan.

Artículo 58. *Efectos de las formalizaciones indebidas de la protección y tarifaciones en la protección de las contingencias profesionales o de la cobertura por incapacidad temporal.*

1. Cuando sean declaradas indebidas la formalización de la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y/o la tarifación correspondiente o, en su caso, la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, la entidad gestora o colaboradora formalizará, si procediese, un nuevo documento de asociación o de cobertura para la protección de dichas contingencias a través de la entidad y/o la tarifación que proceda, con efectos desde que se iniciara el procedimiento administrativo en el que se dicte la resolución que hubiere declarado indebidas la anterior formalización de la cobertura o la anterior tarifación.

1.º Cuando la tarifación indebida haya sido motivada por causa imputable al empresario, la resolución en que así se declare surtirá efectos desde que concurriere dicha causa, debiendo procederse a las reclamaciones o a las devoluciones de cuotas pertinentes conforme a lo previsto en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y demás disposiciones de desarrollo.

2.º Si el origen o causa de la tarifación indebida fuera imputable a error de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en general, a la administración, sin que ésta actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo alguno a la diferencia o, en su caso, se devolverá el exceso, independientemente de la obligación de resarcir a los interesados los perjuicios que se les hubiera ocasionado.

2. Cuando la formalización y la tarifación del documento de asociación y, en su caso, la opción de cobertura de la prestación por incapacidad temporal que resulten indebidas se hubiere producido con dolo, negligencia o morosidad se estará, además, a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior y no procederá la devolución de las cuotas ingresadas maliciosamente.

Artículo 59. *Efectos de las afiliaciones indebidas.*

1. La afiliación al sistema de la Seguridad Social de personas excluidas del campo de aplicación del mismo que sea declarada indebida determinará la reposición a la situación existente al momento anterior a dicha afiliación indebida.

2. Si se hubieran efectuado cotizaciones respecto de personas excluidas del ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social, estas no surtirán efecto alguno y los sujetos respecto de los que se hubieran ingresado dichas cuotas indebidas, hayan causado o no prestaciones y salvo que hubieran sido ingresadas maliciosamente, tendrán derecho a su devolución, previa deducción, en todo caso, del importe de las prestaciones que resultasen indebidamente percibidas, siempre que unas y otras no sean anteriores a los últimos cuatro años.

3. Los efectos señalados en los apartados anteriores se entienden sin perjuicio de los derechos que puedan asistir a los interesados para exigir las remuneraciones, indemnizaciones y responsabilidades de todo orden a que hubiere lugar en Derecho y se estará además a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 57 de este Reglamento.

Artículo 60. *Efectos de las altas indebidas.*

1. Las altas indebidas en un Régimen del sistema de la Seguridad Social de personas que no deben figurar incluidas en el campo de aplicación de cualquiera de ellos surtirán los efectos señalados en el artículo anterior para las afiliaciones indebidas.

2. El alta indebida en un Régimen del sistema de la Seguridad Social de personas incluidas en el campo de aplicación de otro Régimen distinto será válida hasta la fecha que se fije en la resolución administrativa que declare indebida el alta anterior y, en su defecto, hasta el último día del mes de su notificación.

Las cotizaciones efectuadas conforme a las normas del Régimen en el que el alta se declare indebida serán computadas recíprocamente, a efectos de la protección que corresponda, con las del Régimen de inclusión procedente.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de las reclamaciones o devoluciones de cuotas y de prestaciones que, en su caso, procedan en función de la causa de nulidad o anulabilidad, entre las fijadas respectivamente en los artículos 62 y 63 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por la que dicha alta resulta indebida.

Artículo 61. *Efectos de las bajas indebidas.*

1. La resolución administrativa que declare indebida la baja producida en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social determinará que el trabajador o asimilado a que se refiera sea considerado en alta, a todos los efectos.

1.º Si la baja es declarada indebida por lesionar el contenido esencial de los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, haberse acordado por un órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia o del territorio, resultar de imposible contenido, ser constitutiva de infracción penal o realizarse como consecuencia de ésta, haberse dictado prescindiendo total y absolutamente del procedimiento establecido para ello en este Reglamento y demás disposiciones complementarias o tratarse de baja totalmente contraria al ordenamiento jurídico por carecer de los requisitos esenciales para la misma, el trabajador será considerado en alta desde que concurriera dicha causa.

Durante dicho período de baja declarada indebida subsistirá la obligación de cotizar, debiendo reclamarse las cuotas correspondientes a tal período en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y demás disposiciones complementarias.

2.º Cuando la baja sea declarada indebida por cualquier otra causa distinta de las que se determinan en el apartado 1.º precedente, el trabajador será considerado en alta desde que se iniciare el procedimiento administrativo que declaró indebida la baja, subsistiendo la obligación de cotizar durante dicho período y, en su caso, se reclamarán las cuotas correspondientes.

3.º Cualquiera que fuera la causa por la que se declare indebida la baja, en el caso de que continúe la prestación de servicios, el ejercicio de la actividad o la situación conexa con la misma, no quedará interrumpida la obligación de cotizar durante la baja indebidamente causada, reclamándose asimismo las cuotas pertinentes siempre que no sean anteriores a los últimos cuatro años.

4.º En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores se realizarán de oficio, en orden a la acción protectora, las actuaciones que procedan en función de tales cotizaciones.

5.º Cuando la baja indebida, cualquiera que sea la causa de la misma, se hubiese producido con dolo, negligencia o morosidad se aplicará, además, lo establecido en el apartado 2 del artículo 57 de este Reglamento.

2. Las bajas declaradas indebidas por resolución judicial firme surtirán los efectos que la misma determine y, en su defecto, se aplicarán los criterios establecidos en el apartado 1 anterior.

Artículo 62. *Efectos de la variación de datos indebida.*

Cuando las variaciones de los datos relativos a los empresarios y a los trabajadores o asimilados sean indebidas, los datos correspondientes serán rectificados en los sistemas de documentación obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social con efectos desde

la comunicación de los mismos o, en su caso, desde la fecha señalada en la resolución que las hubiere declarado indebidas, independientemente de la aplicación, en su caso, de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 57 de este Reglamento.

CAPITULO IV

Impugnaciones

Artículo 63. *Regla general.*

1. En los procedimientos relativos a las materias reguladas en el presente Reglamento deberá dictarse resolución en el plazo máximo de cuarenta y cinco días.

2. Los actos de la Tesorería General de la Seguridad Social en las materias reguladas en este reglamento podrán ser impugnados en la forma, plazos y demás condiciones establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Disposición adicional primera. *Fechas de exigibilidad y disponibilidad del número de la Seguridad Social y del documento identificativo. Acuerdos sobre la expedición del documento.*

1. En el ámbito de aplicación fijado en el artículo 1 de este Reglamento, el Secretario general para la Seguridad Social, a propuesta del Director general de la Tesorería General, determinará, en función de las posibilidades de gestión, las fechas de asignación y de exigibilidad del número de la Seguridad Social y en las que se facilitará el documento identificativo de situaciones en la Seguridad Social regulados en los artículos 21 y 22.

2. Si, en virtud de convenios con las autoridades sanitarias competentes en la gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, se acordare expedir un único documento que incluya tanto el relativo a la dispensación de las prestaciones sanitarias como aquel a que se refiere el artículo 22 de este Reglamento, los datos contenidos en el documento único que tengan relación con la organización y gestión de la asistencia sanitaria serán los que se establezcan en dichos Convenios.

Disposición adicional segunda. *Colaboración del Instituto Social de la Marina en la gestión de las materias del Reglamento respecto de los trabajadores del mar.*

Al objeto de mantener la necesaria unidad de acción y coordinación con el sector marítimo-pesquero por las peculiaridades que en el mismo concurren, el Instituto Social de la Marina colaborará con la Tesorería General de la Seguridad Social en la tramitación de la inscripción de empresarios, afiliación, formalización del documento de asociación para la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o de cobertura de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tarifación, altas, bajas y variaciones de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en los términos establecidos en este Reglamento, pudiendo efectuar todas las anotaciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones en los Registros integrados en el fichero general a que se refiere el artículo 52 de este Reglamento, respecto del citado Régimen Especial.

Disposición adicional tercera. *Regulación especial del Seguro Escolar. Obligación de los centros de enseñanza de facilitar relaciones de alumnos.*

1. No será de aplicación al colectivo incluido en el campo de aplicación del Seguro Escolar lo dispuesto en el presente Reglamento, salvo lo establecido en el artículo 16, sino que seguirá rigiéndose por la Ley de 17 de julio de 1953, sobre establecimiento del Seguro Escolar en España, la Orden conjunta del Ministerio de Educación Nacional y del de Trabajo de 11 de agosto de 1953, por la que se aprueban los Estatutos de la Mutualidad del Seguro Escolar y demás disposiciones complementarias.

2. Los centros de enseñanza donde se efectúe la matriculación, sea ordinaria o extraordinaria, de alumnos incluidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar facilitarán

a la Tesorería General de la Seguridad Social la relación de alumnos matriculados en los mismos, dentro del mes siguiente al del cierre del respectivo plazo de matrícula, haciendo constar el número de la Seguridad Social, el número del documento nacional de identidad y el nombre y apellidos de cada alumno.

Disposición adicional cuarta. *Regulación especial de los efectos de las altas indebidas respecto del desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.*

Los efectos de las altas indebidas en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social que incluyen en su ámbito de aplicación trabajadores por cuenta ajena, en orden a la cotización y protección por desempleo, formación profesional y protección del Fondo de Garantía Salarial, se regirán por su normativa específica.

Disposición adicional quinta. *Habilitación para la implantación, modificación y cumplimentación del modelaje para la aplicación del Reglamento.*

Se faculta a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social para establecer y, en su caso, modificar, el modelaje necesario para la aplicación de lo dispuesto en este Reglamento, a excepción del modelo oficial del Libro de Matrícula y del Rol de las embarcaciones, así como para dictar las instrucciones necesarias para la implantación y cumplimentación de aquél, ajustándose, en todo caso, a lo establecido en este Reglamento y demás disposiciones de aplicación y desarrollo.

Disposición adicional sexta. *Acuerdos sobre asignación de número de la Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social extenderá la asignación del número de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 21.1 de este Reglamento a los afiliados y beneficiarios de los Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, mediante convenios al efecto celebrados entre dicha Tesorería General y los organismos gestores de los indicados Regímenes Especiales.

Disposición transitoria primera. *Opción de cobertura de las empresas sujetas a lo dispuesto en el artículo 204.2 de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974.*

En relación con lo dispuesto en el artículo 14, en su apartado 4, de este Reglamento, todas aquellas empresas que, a la entrada en vigor de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, tuvieren formalizada la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una entidad gestora de la Seguridad Social por aplicación del apartado 2 del artículo 204 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974, podrán desvincularse de dicha entidad, asociándose al mismo fin y sin solución de continuidad a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a aquel en que se solicite el cese.

Disposición transitoria segunda. *Exclusiones temporales de la afiliación y alta previas.*

1. Lo dispuesto en los artículos 27.2 y 32.3.1.º de este reglamento, respecto de los plazos para solicitar la afiliación y las altas iniciales o sucesivas, no será aplicable a los profesionales taurinos ni a los colectivos incluidos en los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas, de la Industria de Conservas Vegetales y de las Empresas de Exhibición Cinematográfica, Salas de Baile, Discotecas y Salas de Fiesta, todos ellos del Régimen General de la Seguridad Social, para los cuales, hasta que las posibilidades de gestión permitan la aplicación de los plazos establecidos en este reglamento, seguirán aplicándose los plazos establecidos en sus normas específicas.

2. La concurrencia de tal posibilidad se determinará por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria tercera. *Fechas de aplicación de las altas retrasadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y de las altas y bajas en dicho Régimen y en el de Empleados de Hogar.*

1. Los efectos que, para las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se prevén en el apartado 2.1.º del artículo 47 de este Reglamento únicamente se aplicarán a partir del 1 de enero de 1994 y para las situaciones de formalización del alta que se hayan producido a partir de dicha fecha.

2. Los demás efectos que para las altas y bajas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se establecen en los artículos 35, 47 y 49 de este Reglamento en orden a la obligación de cotizar y, en su caso, en orden a la acción protectora de uno y otro de dichos Regímenes Especiales, únicamente se aplicarán desde el 11 de diciembre de 1994, a las situaciones que se hayan formalizado después de dicha fecha.

Disposición final única. *Normas de aplicación y desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones de carácter general sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el presente Reglamento.

§ 64

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 174, de 22 de julio de 2015
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2015-8168

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

I

Tras una presencia continuada de más de cien años en el mundo de las relaciones laborales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una institución firmemente asentada en nuestro país, que ha sabido adaptarse en todo momento a las circunstancias de la realidad social y económica en que ha desplegado su actuación de garantía del cumplimiento de la normativa social.

Después de una larga evolución y sucesivos cambios durante todo el siglo XX, desde su creación por el Reglamento de 1 de marzo de 1906, pasando por la Ley 39/1962, de 21 de julio, de Ordenación de la Inspección de Trabajo, que reúne en una única Inspección Nacional del Trabajo la vigilancia y control de la normativa social, hasta entonces competencia de varios servicios de inspección, la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, configuraba por vez primera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un Sistema, es decir, como un conjunto organizado de principios legales, órganos, funcionarios y medios materiales.

Dicha ley conjugaba con corrección los principios de unidad de función y actuación inspectora con los de especialización funcional y trabajo en equipo, al tiempo que incorporaba mecanismos útiles de participación y colaboración de todas las Administraciones Públicas, estatales y autonómicas, en el Sistema de Inspección.

No obstante, en el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de dicha ley han aparecido nuevos elementos que exigen la adopción de un nuevo marco normativo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por un lado, la prestación del servicio público de Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe adecuarse a los cambios normativos habidos en nuestro ordenamiento

sociolaboral, en el que tras sucesivas reformas legislativas se han ido introduciendo importantes modificaciones, que persiguen conjugar la necesaria flexibilidad en la gestión de los recursos humanos con una mayor protección de los derechos de los trabajadores, entre los que sin duda se encuentra el derecho que tiene todo trabajador a recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando considere que sus derechos han sido conculcados.

De otro lado, la evolución en el ejercicio de las competencias autonómicas de ejecución de la legislación laboral en el territorio español, que se ha sustanciado en el traspaso de la función pública inspectora a las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Cataluña, evidencia la necesidad de adaptar el modelo organizativo de la Inspección, para compatibilizar la convivencia de los principios esenciales de unidad de función y concepción única e integral del Sistema con el desarrollo de las competencias de las Comunidades Autónomas en la materia.

Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha experimentado en los últimos años un notable proceso de modernización y tecnificación en su funcionamiento, de manera que las actuaciones desplegadas por la Inspección han ganado en extensión y en profundidad. Mantener y consolidar el incremento de la efectividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requiere reforzar institucionalmente la misma, integrando y ordenando mejor, dentro de este nuevo modelo organizativo, el funcionamiento de los servicios de Inspección, así como la articulación de los mecanismos de colaboración, cooperación y coordinación entre todas las Administraciones Públicas implicadas.

II

La presente ley se inserta en el conjunto de medidas adoptadas por el Gobierno para la racionalización, simplificación y modernización de las Administraciones Públicas. La acción de los poderes públicos, en sus distintas áreas de actuación, ejerce un notorio efecto sobre la sociedad, considerada en su conjunto: son los ciudadanos los destinatarios de las actuaciones de la Administración y a la satisfacción de sus legítimos derechos y expectativas debe orientarse prioritariamente dicha actuación.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto servicio público encargado de la vigilancia y control de la normativa social, contribuye decisivamente a la preservación de los derechos de los trabajadores, que la legislación laboral consagra, y al sostenimiento del sistema de protección social, para lo que debe planificar adecuadamente su actividad de vigilancia y control, especialmente en aquellos ámbitos en los que existe una alta demanda de los ciudadanos, como son los relativos al régimen de contratación laboral, a la dualidad del mercado de trabajo, al acceso a puestos de trabajo y a la ejecución de la prestación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, al derecho a la seguridad y salud en el trabajo y a la garantía y pervivencia de un régimen público de Seguridad Social. Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe potenciar su función mediadora, dirigida a la evitación e integración de los conflictos laborales, y la de información y asistencia técnica a empresas y trabajadores, lo que reforzará su configuración como un servicio público armonizador de las relaciones laborales.

A tal fin, la ley establece un modelo de Inspección basado en una serie de principios ordenadores comunes, entre los que cabe destacar la búsqueda de la calidad y la eficiencia en la prestación del servicio a los ciudadanos, la concepción única e integral de Sistema y el principio de unidad de función y actuación inspectora. Al mismo tiempo, se avanza decididamente en la participación de todas las Administraciones Públicas titulares de las competencias por razón de la materia objeto de la actividad inspectora, respetando con ello el sistema constitucional de distribución de competencias. El Sistema se integra no solo por las Administraciones Públicas titulares de las competencias materiales de ejecución de la legislación laboral y de Seguridad Social, sino también por los órganos y las estructuras institucionales creadas para la coordinación de dichos órganos, entre las que se incluyen el Consorcio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña y el Consejo Vasco de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, se crea el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como organismo autónomo de los previstos en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, situando a los servicios de inspección en el ámbito de la Administración Institucional y permitiendo así la ejecución en

régimen de descentralización funcional, tanto de programas específicos en materias competencia de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, como de programas conjuntos en los que confluya la planificación de actuaciones en distintas materias. En el Consejo Rector del Organismo participarán la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, en cuanto titulares que son de las competencias materiales sobre las que la Inspección trabaja. La gestión y representación del organismo se encomienda al titular de su dirección. Por otra parte, el principio de participación institucional, que la ley expresamente recoge, se manifiesta mediante la presencia de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el Sistema de Inspección, en cuanto representantes que son de los principales destinatarios de la actividad inspectora, los trabajadores y las empresas. La ley prevé la existencia de un Consejo General, que sustituye a la actual Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano de participación institucional en las materias relativas al Organismo Estatal y al que se atribuyen funciones de información, audiencia y consulta en los asuntos de que tenga conocimiento el Consejo Rector.

Adicionalmente, con el fin de consolidar y reforzar la presencia de las Comunidades Autónomas en el Sistema de Inspección, se instituye la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será el cargo designado por cada gobierno autonómico, a quien la ley le encomienda, entre otras funciones, las de impulso, propuesta y supervisión de las actuaciones inspectoras respecto de las competencias autonómicas en su territorio.

En el ámbito de las relaciones entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, se establecen mecanismos de cooperación más ágiles y ejecutivos, mediante la instauración de Comisiones Operativas Autonómicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se basan en la interlocución permanente en la esfera territorial entre la Inspección y las Administraciones Públicas titulares de las competencias materiales de ejecución de la legislación del orden social.

En todo caso, las nuevas fórmulas de cooperación que la ley prevé respetan los mecanismos de colaboración territorial, ya establecidos en los acuerdos con las Comunidades Autónomas sobre traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora.

Este modelo organizativo compartido evitará duplicidades, ineficiencias y sobrecostes y servirá de marco de supervisión unificado de toda la normativa del orden social, plenamente compatible, por tanto, con el principio de unidad de mercado que propugnan la Constitución y los Tratados Constitutivos de la Unión Europea y que se ha consolidado en la presente legislatura con la aprobación por las Cortes Generales de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

El modelo organizativo del Sistema prevé la regulación en sus Estatutos de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, como órgano especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Tras la experiencia del plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social aprobado por el Consejo de Ministros, en fecha 27 de abril de 2012, y con vigencia hasta finales de 2013 y considerando los resultados positivos derivados de su aplicación, es preciso abordar, más allá del contexto actual, la constitución de estructuras permanentes en la lucha contra el fraude. La creación de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude en el marco de una nueva Ley Ordenadora del Sistema de Inspección se contempla en el Programa Nacional de Reformas 2014, que se contiene, a su vez, en la intensa agenda reformadora del Gobierno, como continuación de los Programas de 2012 y 2013.

La Oficina tiene la pretensión de afrontar de modo global el fenómeno del fraude, dada la dimensión transversal que el mismo representa. El fraude no sólo supone una indebida detracción de recursos del sistema de la Seguridad Social (generación o disfrute de prestaciones indebidas) o una falta o deficiencia de contribución a su sostenimiento (ausencia total o parcial de cotizaciones sociales). El fraude va ligado, la mayoría de las veces, a situaciones de explotación laboral en las que se niegan a los trabajadores los más elementales derechos, el más importante de ellos es el reconocimiento de su condición de trabajadores, como sucede en un contexto de trabajo no declarado.

III

La ley regula el régimen jurídico de los funcionarios del Sistema de Inspección en su conjunto, de manera complementaria al contenido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Determinadas peculiaridades de la labor que desempeña el personal con funciones inspectoras exigen una regulación específica. Dentro de ella, se otorga la consideración de Nacionales a los Cuerpos de Inspección, con el objeto de evitar las disfunciones y pérdida de eficacia que generaría la actuación de distintos cuerpos de inspección en las mismas empresas y trabajadores, con la consiguiente pérdida de la visión general de la empresa, duplicidad de visitas, confusión respecto del cuerpo inspector al que corresponde actuar, posibles contradicciones en la interpretación de la norma o de la relación jurídica existente, demoras y demás disfunciones.

En consonancia, se establecen los principios de ingreso y convocatoria únicos, reserva de función inspectora y de movilidad entre Administraciones Públicas, todo ello contando con la participación de las Comunidades Autónomas en las cuestiones relativas al régimen de personal.

Por otra parte, la ley avanza en la especialización de los funcionarios y en la necesidad del trabajo programado y en equipo. Para ello se atribuyen nuevas competencias al Cuerpo de Subinspectores Laborales, de nueva denominación, y se prevé, además, la posibilidad de contar con personal técnico y administrativo para la preparación de las actuaciones programadas.

Se crean dos escalas dentro del Cuerpo de Subinspectores Laborales: Una Escala de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, conformada por el actual Cuerpo de Subinspectores y otra nueva, de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, lo que permitirá ampliar y reforzar la actuación de la Inspección en esta materia. De este modo, las funciones relativas a la comprobación de las condiciones materiales de trabajo u otras análogas en materia preventiva, que actualmente desarrollan los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, podrán ser también desempeñadas por los Subinspectores, bajo la coordinación y dirección de un Inspector, tal como sucede en materia de empleo y Seguridad Social.

Se trata de una medida de racionalidad y mejora organizativa que redundará en mayor eficacia y supondrá dar una más pronta respuesta a los requerimientos de la sociedad en cuestiones que afectan a la vida y salud de los trabajadores.

Se aumenta la eficacia y la seguridad jurídica de los procedimientos iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la extensión de la colaboración de las distintas Administraciones Públicas con la Inspección. Así, se reconoce que los hechos presuntamente constitutivos de trabajo no declarado y empleo irregular que se comuniquen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por funcionarios públicos que tengan la condición de agentes de la autoridad puedan ser aducidos válidamente como prueba por la Inspección en la esfera de su propio procedimiento, sin perjuicio del resto de las actuaciones de comprobación que deba llevar a cabo el personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para calificar y tipificar adecuadamente los hechos contenidos en las comunicaciones recibidas.

Por otra parte, la ley actualiza la regulación de las garantías de la actuación de los funcionarios del Sistema, explicitando a tal efecto la protección frente a cualquier clase de violencia, coacción, amenaza o influencia indebida, como principios orientadores que garantizan la independencia en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal y como exigen los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. Además se regula, de manera uniforme para todos los funcionarios, la protección en materia de Autoridad Competente a los efectos de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

La ley actualiza los cometidos, funciones y medios de actuación de la Inspección, suponiendo en este sentido una adaptación de la normativa posterior a la Ley de 1997, no solo en lo relativo a las materias inspectoras, sino también en cuanto a las normas de carácter general. Dado que la legislación cuya aplicación y vigilancia está encomendada a la Inspección es la misma en todo el territorio, también deben ser los mismos los criterios técnicos e instrucciones dictados para garantizar esa homogeneidad normativa, de manera que no se introduzcan por esta vía diferencias territoriales, ello sin perjuicio de la

dependencia funcional de la Inspección de las Comunidades Autónomas, lo que no resulta afectado por esta previsión, ya que se limita a la identidad en la normativa y no se extiende a la ejecución de la misma. De esta forma, se consagra como principio general que orienta el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el de unidad de criterio técnico interpretativo.

Por último, se amplían y mejoran los supuestos de colaboración recíproca que deben prestarse la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otras Administraciones Públicas y entidades, buscando una vez más la eficiencia y la economía de medios.

La mayor efectividad en las actuaciones inspectoras implica también la utilización de medios tecnológicos y de comunicaciones de los que ha de dotarse la Inspección, y la consideración de su papel como elemento de cohesión del Sistema, sin olvidar las debidas garantías de los derechos de los ciudadanos y, por lo tanto, su adaptación a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Finalmente, cabe destacar que el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejercerá sus funciones en todo el territorio español, dando cumplimiento a las previsiones contenidas en los Convenios número 81, 129 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo.

IV

En los trabajos preparatorios de la presente ley, el Gobierno ha contado con la participación de las Comunidades Autónomas, en especial, para las cuestiones relativas a la definición del nuevo modelo compartido de Inspección que la ley presenta, que lo es, por tanto, desde su misma concepción.

El Gobierno ha consultado y debatido el contenido de la ley con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y sometido el texto del Anteproyecto a dictamen del Consejo Económico y Social.

TÍTULO I

Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Definición y objeto del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social está constituido por el conjunto de principios legales, normas, órganos, personal y medios materiales, incluidos los informáticos, que contribuyen al adecuado cumplimiento de la misión que tiene encomendada, según lo establecido en la presente ley.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 2. *Principios ordenadores del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ordena, en su organización y funcionamiento, conforme a los siguientes principios:

a) Eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos.
b) Concepción única e integral del Sistema, garantizándose su funcionamiento cohesionado mediante la coordinación, cooperación y participación de las diferentes Administraciones Públicas.
c) Unidad de función y de actuación inspectora en todas las materias del orden social, en los términos establecidos en esta ley, sin perjuicio de los criterios de especialización funcional y de actuación programada.
d) Imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la función inspectora.
e) Reserva de la función inspectora en el orden social a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales, en los términos previstos en esta ley.
f) Organización y desarrollo de la actividad conforme a los principios de trabajo programado y en equipo.
g) Ingreso y convocatoria únicos en los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales, mediante procesos selectivos unitarios de carácter estatal.
h) Movilidad entre las Administraciones Públicas en los procesos de provisión de puestos de trabajo para funcionarios de los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección.
i) Participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas respecto del conjunto de las funciones atribuidas al Sistema.

CAPÍTULO II

Personal del Sistema de Inspección

Sección 1.ª Personal con funciones inspectoras

Artículo 3. *Funcionarios que lo integran.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere esta ley se ejercerá en su totalidad por funcionarios de carrera de nivel técnico superior y habilitación nacional, pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen la independencia técnica, objetividad e imparcialidad que prescriben los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

A los funcionarios de carrera del Cuerpo de Subinspectores Laborales les corresponde el ejercicio de funciones de inspección, en los términos y con el alcance establecidos en la presente ley, así como las funciones de apoyo, colaboración y gestión que sean precisas para el desarrollo de la labor inspectora. Dichos funcionarios tendrán habilitación nacional y su situación jurídica y condiciones de servicio les garantizarán, asimismo, objetividad e imparcialidad.

2. Los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social pertenecen al grupo A, Subgrupo A1 y los del Cuerpo de Subinspectores Laborales al grupo A, Subgrupo A2 de los previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Ambos tienen el carácter de Cuerpos Nacionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo veintiocho de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico.

3. El Cuerpo de Subinspectores Laborales contará con dos Escalas especializadas:

a) Escala de Empleo y Seguridad Social.
b) Escala de Seguridad y Salud Laboral.

Debido a la diversidad material de las funciones encomendadas a los integrantes de cada Escala de acuerdo con el artículo 14.2 y 3, la movilidad entre las mismas sólo podrá producirse cuando se disponga de la titulación requerida y se supere el proceso selectivo específico previsto para el ingreso en cada una de ellas.

Artículo 4. *Régimen jurídico.*

1. El régimen jurídico de los funcionarios de los Cuerpos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será el previsto en esta ley, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, y demás legislación sobre función pública inspectora dictada por el Estado, así como en las demás normas estatales o autonómicas de desarrollo.

2. Asimismo, será de aplicación lo establecido en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en las respectivas leyes de presupuestos de cada ejercicio, especialmente en lo relativo a dotaciones, retribuciones, y otros gastos de personal.

3. Los funcionarios de los Cuerpos de Inspección dependerán funcionalmente de la Administración, estatal o autonómica, que resulte competente por la materia objeto de inspección, en los términos previstos en esta ley y resto de la normativa aplicable, sin perjuicio de su dependencia orgánica de una u otra Administración.

4. Las Comunidades Autónomas participarán en cuestiones relativas a ingreso y selección, formación y perfeccionamiento, planificación de efectivos y puestos de trabajo, situaciones administrativas y régimen disciplinario de los funcionarios de los Cuerpos de Inspección a través de los mecanismos de cooperación multilateral establecidos en esta ley, sin perjuicio de las relaciones bilaterales de carácter específico.

5. En todo caso, queda reservada al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la potestad para la imposición de las sanciones disciplinarias que impliquen separación del servicio del personal con funciones inspectoras, aun cuando este dependa orgánicamente de una Comunidad Autónoma, sin que puedan adoptarse sin el previo dictamen del Consejo de Estado, de conformidad con lo establecido en el artículo veinticinco de la Ley 12/1983, de 14 de octubre.

Artículo 5. *Ingreso y provisión de puestos de los Cuerpos Nacionales del personal con funciones inspectoras.*

1. El ingreso en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y en el Cuerpo de Subinspectores Laborales se realizará de acuerdo con la normativa de ingreso en la función pública, mediante el sistema de oposición, a la que podrán acceder los nacionales españoles, mayores de edad, que cumplan con el resto de los requisitos que prevean las leyes y demás normas que resulten de aplicación.

La Oferta de Empleo Público incluirá las plazas del Sistema de Inspección, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas que hayan recibido la transferencia orgánica de personal inspector y subinspector, de acuerdo con los criterios que, con carácter básico, se incluyan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En este sentido y teniendo en cuenta el carácter único y nacional de los Cuerpos de Inspección de Trabajo, lo que origina los principios de unidad de ingreso y procesos selectivos, las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público, que se efectuarán por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, contendrán las plazas que, para cada Cuerpo o Escala, se autoricen por el Consejo de Ministros en el Real Decreto por el que se apruebe la Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado y las que propongan las Comunidades Autónomas que hayan recibido la transferencia indicada en el párrafo anterior.

La distribución final del personal de nuevo ingreso entre dichas Administraciones se hará en función de las vacantes que resulten de los procesos previos de provisión de puestos de trabajo, sin que, en ningún caso, el número de aprobados pueda superar el total de plazas convocadas.

2. La provisión de puestos de trabajo reservados a los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales se llevará a cabo por procedimientos de ámbito nacional, de concurso o, en su caso, de libre designación para los puestos de jefatura que se determinen, convocados por el Ministerio de Empleo y

Seguridad Social, sin perjuicio del resto de procedimientos de provisión establecidos en la normativa de función pública.

3. No obstante, las Comunidades Autónomas que cuenten dentro de su estructura con plazas reservadas a los Cuerpos Nacionales a los que se refiere el apartado anterior podrán convocar procedimientos para la cobertura de los correspondientes puestos de trabajo, de conformidad con los criterios que establezca la legislación de función pública aplicable.

En todo caso, estos procesos se regirán por los principios de movilidad entre Administraciones, igualdad de oportunidades y publicidad nacional de la convocatoria. No podrán establecerse cláusulas que impidan o menoscaben la participación en los mismos de funcionarios en razón de su adscripción orgánica de procedencia, y no les será de aplicación lo previsto en el artículo veintiséis.2 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre.

4. Lo previsto en los apartados anteriores, de conformidad con lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 4, se entenderá sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Artículo 6. *Registro integrado del personal inspector.*

Sin perjuicio de la competencia y funciones del Registro Central de Personal y, en su caso, de los registros dependientes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de la función pública inspectora, existirá un registro integrado del personal inspector constituido por la totalidad de las plazas existentes para cada uno de los Cuerpos con funciones inspectoras en las respectivas relaciones de puestos de trabajo de las Administraciones a las que pertenezcan aquellas. Dicho registro se elaborará y actualizará por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que se refiere el artículo 27. A tal fin, las diferentes Administraciones Públicas facilitarán la información precisa sobre la cobertura de dichas plazas en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Sección 2.ª Personal técnico y administrativo

Artículo 7. *Personal técnico y administrativo.*

1. El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social contará con los recursos humanos necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones, tanto de carácter técnico como de apoyo administrativo, de conformidad con lo previsto en las correspondientes leyes de presupuestos y de acuerdo con lo establecido en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

2. Para el desempeño de la labor inspectora, a dicho personal se le podrá encomendar, en el ámbito de sus funciones, las de preparación de actuaciones, y otras auxiliares de apoyo y colaboración, en los términos que reglamentariamente se determinen.

CAPÍTULO III

Derechos y deberes

Artículo 8. *Derechos.*

Al personal del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponden los derechos individuales y colectivos establecidos con carácter general para los empleados públicos.

En el ejercicio de su función se les garantizará protección frente a cualquier violencia, coacción, amenaza o influencia indebida.

Artículo 9. *Deberes y código de conducta.*

1. El personal del Sistema está sometido con carácter general al conjunto de deberes establecido para los empleados públicos.

2. Deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.

3. Observarán la máxima corrección en el ejercicio de sus funciones y procurarán perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados, sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes. Asimismo actuarán con celo en la custodia de la documentación que les sea confiada.

Artículo 10. *Deber de sigilo e incompatibilidades.*

1. Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social considerarán confidencial el origen de cualquier queja de que conozcan, en el ámbito de la función inspectora, sobre incumplimiento de las disposiciones legales.

2. También vendrán obligados a observar secreto y a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, salvo para la investigación o persecución de delitos públicos, en el marco legalmente establecido para la colaboración con la Administración Laboral, la de la Seguridad Social, la Tributaria, la de lucha contra el fraude, en sus distintas clases, y con comisiones parlamentarias de investigación, en la forma que proceda.

3. Estarán sujetos a las incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas, y no podrán actuar cuando tengan interés directo o indirecto en relación con los asuntos que se les encomienden.

Artículo 11. *Formación, promoción y participación en objetivos.*

1. Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, y deberán participar en las acciones de formación y especialización que se determinen.

2. Los puestos de dirección y jefatura del Sistema que conlleven el ejercicio de funciones inspectoras, quedan reservados a funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

3. El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social adoptará medidas que incentiven la participación de los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales en los procesos selectivos de promoción interna al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la normativa general de función pública prevista en la Ley 7/2007, de 12 de abril.

4. Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen el derecho y el deber de contribuir a los objetivos asignados a la unidad donde presten sus servicios y a ser informados por sus superiores de los medios para lograr el cumplimiento de los mismos.

TÍTULO II

Funcionamiento del Sistema

CAPÍTULO I

De las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 12. *De la función inspectora.*

La función inspectora, que será desempeñada por funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en su integridad, y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales, en los términos establecidos en esta ley, comprende los siguientes cometidos:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:

a) Sistema de relaciones laborales.

1.º Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

2.º Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.

3.º Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

4.º Normas en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

b) Prevención de riesgos laborales.

1.º Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

2.º Ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Sistema de la Seguridad Social.

1.º Normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del Sistema de la Seguridad Social.

2.º Normas sobre obtención y disfrute de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones por desempleo y la prestación por cese de actividad, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, además de cualesquiera modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.

3.º Normas sobre Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sobre otras formas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social, sin perjuicio del ejercicio de las funciones de dirección de la contabilidad y de control de la gestión económico-financiera atribuida a los órganos de control competentes en la materia.

4.º El ejercicio de la inspección de la Seguridad Social por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 5.2.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5.º La realización de otras funciones de inspección en materia de Seguridad Social, en los términos establecidos en su normativa reguladora.

d) Empleo.

1.º Normas en materia de colocación y empleo.

2.º Control de la aplicación de las subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o a la formación profesional para el empleo, de acuerdo con la normativa establecida al efecto, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones por los órganos competentes en la materia.

3.º Normas en materia de formación profesional para el empleo, distintas de las señaladas en el número anterior, excepto cuando la normativa autonómica disponga otras fórmulas de inspección en la materia.

4.º Normas en materia de empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.

e) Migraciones.

1.º Normas en materia de movimientos migratorios.

2.º Normas en materia de trabajo de extranjeros.

f) Cooperativas y otras fórmulas de economía social, así como a las condiciones de constitución de sociedades laborales, salvo que la respectiva legislación autonómica disponga lo contrario en su ámbito de aplicación.

g) Cualesquiera otros ámbitos cuya vigilancia se encomiende legalmente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. De asistencia técnica.

a) Dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social.

b) Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes; comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos, en los términos del artículo 20.4; e indicarles las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.

c) Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, cuando les sea solicitada.

d) Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de normas del orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.

e) Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras, cuando así lo establezca una norma legal.

3. De conciliación, mediación y arbitraje.

a) La conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.

b) El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.

La función de arbitraje por parte de la Inspección, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento, si lo solicita cualquiera de las partes, será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que tenga atribuida dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia.

c) Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social guardarán la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de las funciones de arbitraje o mediación y no la comunicarán a los servicios de inspección para el ejercicio de las funciones de vigilancia y control a que se refiere el apartado 1.

Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las Administraciones Públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva.

Artículo 13. *Facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias.*

En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para:

1. Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Al efectuar una visita de inspección, deberán identificarse documentalmente y comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por la empresa o su representante, las personas trabajadoras, sus representantes y por las personas peritas y técnicas de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por personas peritas o expertas pertenecientes a la Administración Pública española, de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estado signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea u otras personas habilitadas oficialmente.

3. Practicar cualquier diligencia de investigación, examen, reconstrucción o prueba que consideren necesario para realizar la función prevista en el artículo 12.1 y, en particular, para:

a) Requerir información, sólo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

b) Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

c) Examinar en el centro o lugar de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, tales como: libros, registros, incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad; documentos de inscripción, afiliación, alta, baja, justificantes del abono de cuotas o prestaciones de Seguridad Social; documentos justificativos de retribuciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. El inspector está facultado para requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas correspondientes.

Cuando los libros, registros, documentos o información que el obligado deba conservar en relación con el cumplimiento de las obligaciones, propias o de terceros, establecidas en las normas del orden social, así como cualquier otro dato, informe, antecedente o justificante con trascendencia para la función inspectora, se conserven en soporte electrónico, deberá suministrarse en dicho soporte y en formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado en el momento en que se realice la actuación inspectora, cuando así fuese requerido.

d) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el apartado 3.c).

4. Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de las actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas a su fin, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada en el apartado anterior, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.

5. Proceder, en su caso, en cualquiera de las formas a que se refiere el artículo 22.

Artículo 14. *Funciones de los Subinspectores Laborales.*

1. Los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales están facultados para desarrollar las funciones inspectoras y ejercer las competencias atribuidas en este artículo, bajo la dirección y supervisión técnica del Inspector de Trabajo y Seguridad Social responsable de la unidad, grupo o equipo al que estén adscritos, sin perjuicio de su dependencia de los órganos directivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. A los Subinspectores Laborales, pertenecientes a la Escala de Empleo y Seguridad Social, les corresponderá actuar en las siguientes materias, en los términos que se establezcan reglamentariamente:

a) La comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materia de empleo, acceso al empleo, bonificaciones, subvenciones, ayudas y demás incentivos o medidas para el fomento del empleo o la formación profesional para el empleo.

b) La comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

c) La comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.

d) La comprobación del cumplimiento de las normas en materia de campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación

del Sistema de la Seguridad Social, así como las de colaboración obligatoria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, y las de obtención, percepción y disfrute de prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las de desempleo y las de cese de actividad.

e) La comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa sobre trabajo de extranjeros en España.

f) La colaboración en la investigación y señalamiento de bienes susceptibles de embargo para la efectividad de la vía ejecutiva y la identificación del sujeto deudor, o de los responsables solidarios o subsidiarios cuando proceda, en todos aquellos casos que hagan referencia o afecten al cumplimiento de las normas del orden social.

g) El asesoramiento a los empresarios y trabajadores en orden al cumplimiento de sus obligaciones, con ocasión del ejercicio de su función inspectora.

h) Cuantas otras funciones de similar naturaleza les fueren encomendadas por los responsables de la unidad, grupo o equipo a la que estén adscritos para el desarrollo de los cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de sus competencias.

3. A los Subinspectores Laborales, pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral, les corresponderá actuar en las siguientes materias, en los términos que se establezcan reglamentariamente:

a) La comprobación del cumplimiento y control de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en los aspectos que afecten directamente a las condiciones materiales de trabajo.

b) La vigilancia del cumplimiento de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Programas de actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social derivados del análisis de la siniestralidad laboral.

d) La información y asesoramiento a empresarios y trabajadores, con ocasión del ejercicio de su función inspectora, sobre la forma más efectiva de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Cuantas otras funciones de análoga naturaleza les fuesen encomendadas por los responsables de la unidad, grupo o equipo a la que estén adscritos para el desarrollo de los cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de sus competencias.

4. En ejecución de las órdenes de servicio recibidas para el desempeño de sus funciones, los Subinspectores Laborales, que tendrán la consideración de agentes de la autoridad, están facultados para proceder en la forma establecida en los apartados 1 a 4 del artículo 13.

5. Como consecuencia de las funciones inspectoras que realicen, los Subinspectores Laborales de la Escala de Empleo y Seguridad Social podrán proceder en la forma dispuesta en los apartados 1, 2, 5, 6, 7, 8, 16, 17 y 18 del artículo 22. Los Subinspectores Laborales de la Escala de Seguridad y Salud Laboral podrán proceder en la forma prevista en los apartados 1, 2, 5, 12 y 18 de dicho artículo 22, así como comunicar internamente las actuaciones a que se refiere los apartados 7, 9 y 10 del mismo artículo.

Las actas de infracción y, en su caso, de liquidación practicadas por los Subinspectores Laborales, serán visadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social bajo cuya dirección técnica actúen, en los términos y supuestos que se determinen reglamentariamente, en función de la naturaleza o calificación de la infracción o de la cuantía de la sanción propuesta.

Artículo 15. *Garantías en el ejercicio de las funciones inspectoras.*

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados para desempeñar todas las competencias que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuidas conforme al artículo 12. En su ejercicio gozarán de plena autonomía técnica y funcional, se les garantizará protección frente a todo tipo de violencia, coacción y amenaza, e independencia frente a cualquier influencia indebida en los términos del artículo 6 del Convenio número 81 y del artículo octavo del Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

2. La especialización funcional que regula esta ley será compatible con los principios de unidad de función y de actuación inspectora. En su virtud, cualquiera que sea el origen de su actuación, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán desplegar cuantas actuaciones de investigación y adoptar cuantas medidas consideren oportunas, respecto de la totalidad de las materias del orden social a que extienden sus competencias, con independencia de la Administración Pública a la que estén adscritos orgánicamente.

En todo caso, cuando el inspector actúe en virtud de un servicio encomendado para la realización de una o varias actuaciones específicas, no serán exigibles otras distintas de las necesarias para la consecución de aquel. No obstante, si se apreciara de manera directa, en el curso de la visita, evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá adoptar, entre otras medidas, la indicada en el artículo 22.12.

3. Los Subinspectores Laborales están asimismo facultados para desempeñar todas las funciones que les atribuye esta ley, con independencia de la Administración Pública a la que estén adscritos orgánicamente.

En el ejercicio de sus funciones no les serán exigibles otras actuaciones distintas de las necesarias para la consecución del servicio que se les haya encomendado en cada caso. No obstante, los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral que, en el curso de la visita, apreciaran de manera directa evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán adoptar, entre otras medidas, la indicada en el artículo 22.12.

En el ejercicio de sus funciones se les garantizará protección frente a todo tipo de violencia, coacción y amenaza, e independencia frente a cualquier influencia indebida.

4. A los efectos establecidos en el artículo octavo.uno de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, no se considerarán en ningún caso intromisiones ilegítimas las actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 16. *Auxilio y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales; los organismos autónomos y las entidades públicas empresariales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las demás entidades públicas, y quienes, en general, ejerzan funciones públicas, estarán obligados a suministrar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuantos datos, informes y antecedentes que tengan trascendencia en el ámbito de sus competencias, así como a prestarle la colaboración que le sea solicitada para el ejercicio de la función inspectora.

2. El Consejo General del Notariado suministrará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de forma telemática, la información contenida en el índice único informatizado regulado en el artículo 17 de la Ley del Notariado de 28 de mayo de 1862, que tenga trascendencia en el ejercicio de la función inspectora.

3. La Administración Tributaria cederá sus datos y antecedentes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 95.1.c) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Asimismo, las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, facilitándole, cuando le sean solicitadas, las informaciones, antecedentes y datos con relevancia en el ejercicio de la función inspectora, incluso los de carácter personal objeto de tratamiento automatizado, sin necesidad de consentimiento del afectado. La Administración Tributaria y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establecerán programas de mutua correspondencia y de coordinación para el cumplimiento de sus fines.

4. Los órganos de la Administración General del Estado y los de las Comunidades Autónomas colaborarán con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y le prestarán el apoyo y el asesoramiento pericial y técnico necesario.

5. Las mutualidades de previsión social deberán colaborar y suministrar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los datos e informes que resulten necesarios para el adecuado desarrollo de la actividad de la Inspección, en lo relativo a su condición de entidad alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

6. Las obligaciones de auxilio y colaboración establecidas en los apartados anteriores sólo tendrán las limitaciones legalmente establecidas referentes a la intimidad de la persona, al secreto de la correspondencia, o de las informaciones suministradas a las Administraciones Públicas con finalidad exclusivamente estadística.

7. Las autoridades competentes en materia de transporte terrestre facilitarán a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información de que dispongan con trascendencia en el ejercicio de la función inspectora y, en particular, la necesaria para la vigilancia, en el ámbito de sus competencias, del cumplimiento de lo previsto en el capítulo V de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

8. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes estarán obligadas a prestar apoyo, auxilio y colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones, a través de los mandos designados a tal efecto por la autoridad correspondiente.

9. Mediante convenios u otros instrumentos se establecerán las formas de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de otros órganos de la Administración General del Estado o de otras Administraciones Públicas para los supuestos en que, como consecuencia de su actuación, tengan conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de trabajo no declarado y empleo irregular.

Los hechos comprobados directamente por los funcionarios que ostenten la condición de Autoridad o de agentes de ella, contenidos en comunicaciones que se formulen en ejecución de lo establecido en los convenios o instrumentos indicados en el párrafo anterior, tras su valoración y calificación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrán ser aducidos como prueba en los procedimientos iniciados por esta y serán tenidos por ciertos, salvo prueba en contrario de los interesados.

10. Los Juzgados y Tribunales facilitarán a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de la misma, los datos de trascendencia para la función inspectora que se desprendan de las actuaciones en que conozcan y que no resulten afectados por el secreto sumarial.

11. La colaboración de las Autoridades de los Estados Miembros de la Unión Europea con competencias equivalentes a las de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se regirá por la normativa de la Unión Europea o por los instrumentos o acuerdos bilaterales o multilaterales de los que sea parte el Estado Español.

Los hechos comprobados por dichas autoridades en el ámbito de la cooperación administrativa internacional que sean facilitados a las autoridades españolas podrán ser aducidos como prueba por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos iniciados por esta y serán tenidos por ciertos, salvo prueba en contrario de los interesados.

12. La obtención de datos de carácter personal no recabados del interesado por los funcionarios de la Inspección en el ejercicio de sus competencias, no requerirá la información expresa e inequívoca a los interesados prevista en el artículo 5.4 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Artículo 17. *Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará su colaboración y apoyo a las Administraciones Públicas y, en especial, a la autoridad laboral, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y a la Administración Tributaria, a las que facilitará las informaciones que requieran como necesarias para su función, siempre que se garantice el deber de confidencialidad, si procediese.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección, procurará la necesaria colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales y con los representantes de los trabajadores.

Periódicamente, a través de los órganos establecidos en esta ley, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social facilitará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas información sobre extremos de interés general que se deduzcan de las actuaciones inspectoras, memorias de actividades y demás antecedentes, así como las instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, en los términos establecidos en el artículo 20.2.

3. Si apreciase la posible comisión de un delito, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el cauce orgánico que reglamentariamente se determine, remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que haya conocido y de los sujetos que pudieren resultar afectados.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará ayuda y colaboración a las autoridades de otros Estados de la Unión Europea con competencias equivalentes, mediante la remisión de datos e información relativas al ejercicio de sus funciones inspectoras. Asimismo, podrá cooperar con las autoridades de otros Estados, cuando así esté previsto en los convenios y tratados en los que España sea parte.

Artículo 18. *De la colaboración con los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los empresarios, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden social, están obligados cuando sean requeridos:

a) A atender debidamente a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los Subinspectores Laborales.

b) A acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo.

c) A colaborar con ellos con ocasión de visitas u otras actuaciones inspectoras.

d) A declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como a facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones. Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar documentalmente tal condición si la actuación se produjese fuera del domicilio o centro de trabajo visitado.

2. Toda persona natural o jurídica estará obligada a proporcionar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social toda clase de datos, antecedentes o información con trascendencia en los cometidos inspectores, siempre que se deduzcan de sus relaciones económicas, profesionales, empresariales o financieras con terceros sujetos a la acción inspectora, cuando a ello sea requerida en forma. Tal obligación alcanza a las entidades colaboradoras de los órganos de recaudación de la Seguridad Social y a las depositarias de dinero en efectivo o de fondos en cuanto a la identificación de pagos realizados con cargo a las cuentas que pueda tener en dicha entidad la persona que se señale en el correspondiente requerimiento, sin que puedan ampararse en el secreto bancario. La obligación de los profesionales de facilitar información no alcanza a aquellos datos confidenciales a que hubieran accedido por su prestación de servicios de asesoramiento y defensa o con ocasión de prestaciones o atenciones sanitarias, salvo conformidad previa y expresa de los interesados. El incumplimiento de estos requerimientos se considerará como infracción por obstrucción conforme al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Reglamentariamente se determinará la forma y requisitos aplicables a los referidos requerimientos.

3. La colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se llevará a efecto, preferentemente, por medios electrónicos, conforme a lo dispuesto en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

4. De conformidad con lo previsto en el artículo 6 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, la transmisión a la Inspección de aquellos datos personales que sean necesarios para el ejercicio de la función inspectora, en virtud de su deber de colaboración, no estará sujeta a la necesidad de consentimiento del interesado.

Los datos que hubieran sido transmitidos únicamente se emplearán para ejercicio de las competencias atribuidas por esta ley a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO II

De las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 19. *Ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, a las comunidades de bienes u otras entidades sin personalidad jurídica, en cuanto sujetos obligados o responsables que sean del cumplimiento de las normas del orden social, y se ejerce en:

a) Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas o por entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualesquiera de ellas, con sujeción, en este último caso, a lo previsto en la normativa que regula dicha actuación en las Administraciones Públicas. La actuación de la Inspección de Trabajo se podrá ejercer también en locales, viviendas, u otros lugares habilitados, aun cuando no se encuentren en las empresas, centros y lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral, en los que residan, se alojen o puedan permanecer los trabajadores por razón de su trabajo durante los períodos de descanso, y hayan sido puestos a disposición de los mismos por el empresario, en cumplimiento de una obligación prevista en una norma legal, convenio colectivo o contrato de trabajo.

b) Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los trenes, los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.

Los buques de pabellón español de la marina mercante y los buques de pabellón español de pesca, que se hallen en puertos del territorio español o en aguas en las que España ejerza soberanía, derechos soberanos o jurisdicción, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias para el servicio de estos que se hallen en tierra y en territorio español.

c) Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración interior, sin perjuicio de lo establecido en la anterior letra a) como centros de trabajo.

d) Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.

e) Las entidades públicas o privadas que colaboren con las distintas Administraciones Públicas en materia de protección y promoción social.

f) Las sociedades cooperativas en relación a su constitución y funcionamiento y al cumplimiento de las normas del orden social en relación a sus socios trabajadores o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en cuanto a su calificación como tales, sin perjuicio de lo que establezca la legislación aplicable a la materia.

2. No obstante lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones Públicas se regirán por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias no afectadas por la misma según lo que se establezca reglamentariamente.

3. La inspección de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social será ejercida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con arreglo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que comunicará al órgano de dirección y tutela el resultado de las actuaciones desarrolladas y los informes y propuestas que resulten de las mismas.

Artículo 20. *Normas generales, origen de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y condición de interesado.*

1. Las actuaciones inspectoras tendrán por objeto el desarrollo de las funciones previstas en el artículo 12. Dichas actuaciones se regirán por lo dispuesto en esta ley, en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real

Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social y en sus normas de desarrollo.

2. Se garantiza la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la actividad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante una aplicación homogénea de la normativa del orden social. A tal fin se establecerán las oportunas instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, que serán objeto de publicación, en su caso, conforme a lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, de orden de servicio derivada de planes o programas de inspección, a petición razonada de otros órganos, en virtud de denuncia o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a criterios de eficacia y oportunidad, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá hacer uso de toda la información disponible para la programación de actuaciones de inspección.

4. La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social es pública.

El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

Los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En el mismo supuesto, se reconoce expresamente la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación.

5. No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas en el plazo establecido para ello, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 3.

Tampoco se dará curso a aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

6. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 3. El inicio de actuaciones, con conocimiento formal del empresario, interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo 21 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Una vez que sea firme la sentencia y sea esta comunicada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se iniciará la tramitación del expediente liquidatorio y, en su caso, sancionador, o bien se archivarán las actuaciones.

Artículo 21. *Modalidades y documentación de la actuación inspectora.*

1. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo; mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso, de acuerdo con lo establecido en

el artículo 13.3.c), o para efectuar las aclaraciones pertinentes; o en virtud de expediente administrativo, cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquélla. Las actuaciones inspectoras podrán realizarse por uno o varios funcionarios y podrán extenderse durante el tiempo necesario.

2. Igualmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá actuar mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en las Administraciones Públicas. A tal efecto, podrá utilizar los datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones Públicas de la Unión Europea.

3. Cuando iniciada visita de inspección no fuese posible su prosecución y finalización por no aportar el sujeto inspeccionado los antecedentes o documentos solicitados, la actuación proseguirá en virtud de requerimiento para su aportación en la forma indicada en el apartado 1.

4. Las actuaciones comprobatorias no se dilatarán por espacio de más de nueve meses salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección o a las personas dependientes del mismo. No obstante, podrá ampliarse, con el alcance y requisitos establecidos reglamentariamente, por otro periodo que no excederá de nueve meses, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad. Se entiende que se produce atendiendo al volumen de operaciones de la persona o de la entidad, por la dispersión geográfica de sus actividades, y en aquellos otros supuestos que indique una norma reglamentaria.

b) Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades o de las personas que las desempeñen.

c) Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.

Asimismo, no se podrán interrumpir por más de cinco meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes, o cuando se constate la imposibilidad de proseguir la actuación inspectora por la pendencia de un pronunciamiento judicial que pueda condicionar el resultado de la misma.

Las comprobaciones efectuadas en una actuación inspectora tendrán el carácter de antecedente para las sucesivas.

Cualquiera que sea el origen de la actuación inspectora conforme al artículo 20.3, el cómputo de los plazos establecidos en este apartado se iniciará a partir de la fecha de la primera visita efectuada o, en caso de requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado, desde la fecha efectiva de la comparecencia, siempre que haya aportado la totalidad de la documentación requerida con trascendencia en la actuación inspectora. No se considerará incluido en ningún caso en el cómputo de los plazos, el tiempo transcurrido durante el aplazamiento concedido al sujeto obligado en los supuestos de formularse requerimientos de subsanación de incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

5. Con ocasión de sus visitas a los lugares de trabajo, los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitarán la presencia de los representantes de los trabajadores cuando legalmente proceda, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando así lo aconseje la índole de la actuación a realizar de acuerdo con las instrucciones que se dicten al respecto.

6. Los funcionarios actuantes extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas.

Mediante Orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinarán los hechos y actos que deban incorporarse a las diligencias, su formato y su remisión a los sujetos inspeccionados, teniendo en cuenta que, en lo posible, se utilizarán medios electrónicos y que no se impondrán obligaciones a los interesados para adquirir o diligenciar cualquier clase de libros o formularios para la realización de dichas diligencias.

Artículo 22. *Medidas derivadas de la actividad inspectora.*

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, podrán adoptar las siguientes medidas:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.

2. Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.

3. Informar o proponer la sustitución de sanciones principales o accesorias, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

4. Requerir a las Administraciones Públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio.

5. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.

6. Efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social, así como iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.

7. Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores, así como para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social adecuado, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el apartado anterior, si procediese.

8. Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.

9. Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad y salud laboral.

10. Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.

11. Iniciar el procedimiento para la correcta aplicación o para la devolución de cantidades indebidamente aplicadas en los casos de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

12. Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

13. Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional para el empleo y promoción social, e iniciar el correspondiente expediente de devolución de ayudas y subvenciones cuando proceda.

14. Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social en la forma prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

15. En los supuestos en que la actuación inspectora afecte a empresas establecidas en otros Estados Miembros de la Unión Europea y los hechos comprobados sean sancionables por el Estado miembro de origen de la empresa, estos hechos podrán ponerse en conocimiento de la autoridad competente del Estado Miembro de origen para que inicie el procedimiento sancionador, sin perjuicio de que pueda adoptar otras medidas que considere pertinentes.

16. Informar al órgano competente de los resultados de la investigación para la identificación de los distintos sujetos responsables por los incumplimientos de las normas a que se refiere el artículo 12.1, incluyendo los supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, así como para el señalamiento de bienes para la efectividad de la vía ejecutiva.

17. Informar a los Servicios Públicos de Empleo a efectos del reconocimiento de acciones de orientación, capacitación y formación profesional para el empleo para los trabajadores en situación de trabajo no declarado, empleo irregular u otros incumplimientos detectados por la actividad inspectora, de acuerdo con la legislación aplicable.

18. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

Artículo 23. *Presunción de certeza de las comprobaciones inspectoras.*

Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación, observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

No se verá afectada la presunción de certeza a que se refieren los párrafos anteriores por la sustitución del funcionario o funcionarios durante el periodo de la actuación inspectora, si bien se deberá comunicar en tiempo y forma a los interesados dicha sustitución antes de la finalización de aquella, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 24. *Información del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Conforme al principio de concepción única e integral del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deberá garantizarse en el tratamiento de la información de dicho Sistema la unidad e integración de la información, la interoperabilidad, la interconexión y el acceso a la misma a las distintas Administraciones Públicas en función de las materias objeto de su competencia, en los términos establecidos en esta ley y su normativa de desarrollo.

En consecuencia, el personal del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrá acceder a la información necesaria para el ejercicio de las funciones inspectoras, de los registros y bases de datos disponibles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 y en los términos que se establezcan.

2. El tratamiento de la información del Sistema debe realizarse a partir de una base de datos unitaria e integrada, que mantenga la homogeneidad de los datos y consolide, en el conjunto del Estado, la información aportada por los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la que se derive de sus actuaciones.

3. El tratamiento de los datos de carácter personal incorporados a la base de datos del Sistema se encuentra sujeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y su normativa de desarrollo.

No obstante, no será necesario el consentimiento de los interesados para la inclusión de sus datos en la base de datos del Sistema ni para el acceso a los mismos o su comunicación a terceros por parte de las Administraciones Públicas competentes.

4. Serán de aplicación al sistema de información las medidas de seguridad de nivel alto establecidas en la normativa de protección de datos de carácter personal.

TÍTULO III

Organización del Sistema

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 25. *Cooperación y participación de las Administraciones Públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el ejercicio y la eficacia del servicio público de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para ello, dichas Administraciones organizarán la realización de las actuaciones inspectoras con sujeción a los principios establecidos en el artículo 2 y desarrollarán el principio de cooperación a través de los órganos e instrumentos previstos en esta ley y en los acuerdos o convenios suscritos entre las Administraciones competentes.

2. La cooperación entre las Administraciones citadas en el apartado anterior se instrumentará mediante convenios de colaboración según lo establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. Las Comunidades Autónomas participarán asimismo en la dirección del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Con el fin de garantizar el funcionamiento cohesionado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas establecerán la realización de los planes y programas de actuación que sean necesarios para el logro de objetivos de carácter general.

Con la misma finalidad, las Administraciones competentes dispondrán de un sistema de información dirigido a garantizar la eficacia de la función inspectora y la coherencia y homogeneidad de los datos y de su tratamiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24.

Artículo 26. *Definición de los servicios y puestos de inspección.*

Los puestos de trabajo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social y los de Subinspector Laboral, en su doble Escala de Empleo y Seguridad Social y de Seguridad y Salud Laboral, se definirán de acuerdo con criterios únicos en todo el territorio español. El resto de los servicios y puestos de Inspección se acomodarán en su desarrollo a las características de cada demarcación, conforme a las competencias propias de cada Administración, atendiendo de manera preferente a criterios homogéneos para su establecimiento.

CAPÍTULO II

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 27. *Creación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Se crea el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como un organismo autónomo dotado de personalidad jurídica propia y diferenciada de la del Estado y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, consistentes en el ejercicio de las funciones que le encomienda esta ley.

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social se articulará en torno a una estructura central y una estructura territorial.

2. El régimen jurídico del Organismo Estatal será el establecido en esta ley y en el capítulo II del título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

El régimen contable, presupuestario y de control, así como el de rendición de cuentas del Organismo Estatal será el previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, para las entidades integrantes del sector público administrativo estatal.

3. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social está adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, al que corresponde su dirección estratégica, la evaluación y el control de los resultados de su actividad.

4. Corresponde al Gobierno aprobar los Estatutos del Organismo Estatal mediante real decreto, previa consulta con las Comunidades Autónomas, a iniciativa del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a propuesta del titular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Artículo 28. *Estructura del Organismo Estatal.*

1. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desplegará en la totalidad del territorio español. Tanto su estructura central como territorial se establecerá en los Estatutos a los que se refiere el artículo 27.4, teniendo en cuenta lo establecido en los apartados siguientes y en el artículo 32.

2. La estructura central contará con un Consejo Rector y un Director, como órganos de dirección, y con un Consejo General Consultivo, como órgano de participación institucional en las materias relativas al Organismo.

Dicha estructura comprenderá la organización relativa a la dirección y gestión de sus responsabilidades y la planificación y coordinación de la totalidad de las funciones encomendadas al Organismo tanto en el ámbito central como periférico.

Artículo 29. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector tendrá composición paritaria y se integrará por los siguientes miembros:

a) El presidente, que será la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
b) Los vocales designados por la Administración General del Estado.
c) Los vocales designados por cada una de las Comunidades Autónomas.
El número de vocales, su forma de designación y el régimen de funcionamiento del Consejo Rector se desarrollarán en los Estatutos del Organismo Estatal.

2. Corresponde al Consejo Rector:

a) Conocer y aprobar los planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las medidas necesarias para su ejecución.
b) Establecer e impulsar medidas de colaboración con otras Administraciones para el mejor ejercicio de las funciones encomendadas al Organismo Estatal.
c) Aprobar la propuesta del presupuesto de ingresos y gastos del Organismo Estatal y ser informado de su ejecución, así como aprobar las cuentas anuales.
d) Conocer e informar las propuestas normativas relativas al Sistema de Inspección, así como los criterios técnicos y procedimientos operativos comunes para el desarrollo de la función inspectora.
e) Adoptar propuestas en relación con la posición estatal en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito europeo, y la ejecución de las acciones y programas que impulse la Unión Europea y la cooperación administrativa transnacional.
f) Adoptar propuestas sobre las cuestiones que se le sometan en relación con los procesos de ingreso, selección, formación y provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos Nacionales de Inspección, y la planificación de los recursos humanos y medios materiales del Sistema.
g) Proponer la adopción de acuerdos relativos a la aportación de recursos materiales, técnicos o económicos del Organismo Estatal y al perfeccionamiento profesional de los efectivos del Sistema, así como la adopción de criterios comunes sobre la estructura territorial y funcional del mismo, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y de lo establecido en las respectivas leyes de presupuestos.
h) Aprobar los criterios para evaluar la eficacia y la calidad de los servicios del Organismo Estatal.
i) Conocer los informes, estadísticas y memorias a los que se refiere el artículo 31.3.g).
j) Aprobar, a propuesta del titular de la dirección del Organismo Estatal, los criterios de distribución de los puestos de trabajo de personal inspector correspondientes a la estructura territorial de dicho Organismo.

Artículo 30. *El Consejo General.*

1. El Consejo General es el órgano de participación institucional en las materias relativas al Organismo Estatal. Estará integrado por cuatro representantes de la Administración General del Estado, cuatro representantes de las Comunidades Autónomas, ocho representantes de las organizaciones empresariales más representativas y ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas.
2. El Consejo General tendrá funciones de información, audiencia y consulta en las materias de que tenga conocimiento el Consejo Rector de acuerdo con el artículo 29.2.

Artículo 31. *El Director.*

1. Sin perjuicio de las atribuciones del Consejo Rector, el titular de la Dirección del Organismo ejerce las funciones de representación del Organismo Estatal, así como su dirección y gobierno.

2. El titular de la Dirección ejercerá las funciones propias de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

3. Con carácter específico, corresponde al titular de la Dirección el ejercicio de las siguientes funciones:

a) La dirección y coordinación del funcionamiento del Organismo Estatal.

b) Ejercer la representación del Sistema español de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las instituciones y foros internacionales, así como de la Unión Europea, sin perjuicio de la participación de las Comunidades Autónomas en la forma que se determine.

c) Autorizar la adscripción a la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude de las empresas que deban ser objeto de comprobación e investigación por la Dirección Especial de Inspección, de acuerdo con los planes y programas generales que se establezcan.

d) La dirección de las funciones de Alta Inspección del Estado en el orden social de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de Autonomía, en la forma establecida en la disposición adicional novena.

e) Promover la celebración de convenios con las Comunidades Autónomas o con otras Instituciones del Estado en materias de la competencia del Organismo Estatal y firmar los mismos cuando no corresponda a una autoridad superior.

f) Ostentar la Secretaría del Consejo Rector, así como la relación institucional con las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, a efectos de asegurar la coherencia general del Sistema y promover la aplicación de los objetivos generales en su actuación.

g) Elaborar y publicar informes, estadísticas y memorias sobre la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando se refieran al ámbito general del territorio del Estado o tengan por destinatario instituciones del Estado u órganos supranacionales o internacionales, así como su presentación a las instituciones de dichos ámbitos.

h) Ostentar la jefatura del personal, y organizar y gestionar los recursos humanos y medios materiales del Organismo Estatal, especialmente en materia de selección, formación y movilidad, sistemas de comunicación e información y funcionamiento de los servicios administrativos.

i) La definición de los criterios técnicos y operativos para el desarrollo de la función inspectora, sin perjuicio de la participación de las Comunidades Autónomas.

j) El conocimiento y resolución de los expedientes y recursos señalados por la normativa aplicable, así como de aquellos otros incoados por la Inspección y que no correspondan expresamente a otras autoridades de las Administraciones Públicas.

k) El conocimiento de las cuestiones que se planteen ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en relación con actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias de las autoridades autonómicas.

l) La elaboración de la propuesta de presupuesto de ingresos y gastos del organismo, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria, así como formular las cuentas anuales y rendirlas, una vez aprobadas, al Tribunal de Cuentas.

m) Adoptar las instrucciones sobre guardias y organización de los servicios en las materias competencia de la Administración General del Estado, en coordinación con las Comunidades Autónomas.

n) Cualesquiera otras que le asignen los Estatutos del organismo u otras normas.

Artículo 32. *Estructura territorial del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Conforme a lo mencionado en el artículo 28.1, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desplegará en la totalidad del territorio español. Su estructura territorial se desarrollará reglamentariamente, teniendo en cuenta lo establecido en los apartados siguientes.

2. En cada Comunidad Autónoma existirá una Dirección Territorial, cuyo titular será designado con la participación de la Comunidad en los términos previstos en el convenio de colaboración, y a quien corresponderá, además de las funciones que se establezcan

reglamentariamente, la interlocución permanente con las autoridades de la misma conforme lo establecido en el referido convenio.

El titular de la Dirección Territorial dependerá funcionalmente de la Administración General del Estado o de la Administración Autonómica correspondiente, en atención a la competencia material objeto de las actuaciones inspectoras en las que intervenga.

No obstante lo anterior, en las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso del ejercicio de la función pública inspectora y los servicios de la Inspección de Trabajo, se estará a lo que se acuerde en los mecanismos de cooperación bilateral, que deberá garantizar la prestación eficaz y coordinada del servicio público de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La estructura territorial, en aplicación del principio de trabajo programado y en equipo, deberá contemplar las unidades especializadas precisas en las áreas funcionales de actuación de la inspección.

4. La definición y puestos de inspección de la estructura territorial del Organismo Estatal atenderá a los principios de eficacia, eficiencia y trabajo programado y en equipo y a la necesidad o conveniencia de diversificar las tareas inherentes al ejercicio de las funciones inspectoras.

CAPÍTULO III

Cooperación autonómica

Artículo 33. *Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

En cada Comunidad Autónoma tendrá la consideración de Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el cargo público designado por esta para desempeñar específicamente tales funciones en el ámbito de las materias que sean de la competencia de la Comunidad, de acuerdo con lo que disponga el correspondiente convenio de colaboración. Corresponde a la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo que se indique en el convenio de colaboración, el ejercicio de las siguientes funciones en materias de su competencia:

a) Impulso y seguimiento de la actividad inspectora respecto de las competencias de la Comunidad Autónoma en el territorio de la misma.

b) Promover la celebración de acuerdos y convenios entre el Organismo Estatal y la Comunidad Autónoma.

c) La presentación de las memorias de actividades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su ámbito territorial, conforme a su propia normativa.

d) Supervisión de los resultados de las actuaciones inspectoras que afecten a centros regidos o administrados por la Comunidad Autónoma.

e) Propuesta de elaboración de planes y programas específicos de formación del personal con funciones inspectoras, adaptados a las peculiaridades de la actividad económica y laboral del territorio de la Comunidad Autónoma.

f) Propuestas de criterios técnicos y operativos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en función de las particularidades de la actividad laboral o económica de la Comunidad Autónoma, o cuando existan peculiaridades de tipo geográfico, en especial, por razones de insularidad.

g) Propuesta al titular de la Dirección del Organismo Estatal de la instrucción de medidas disciplinarias respecto de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adscritos al Organismo Estatal en el territorio de la Comunidad Autónoma.

h) Adoptar las instrucciones sobre guardias y organización de los servicios en coordinación con la Administración General del Estado.

i) Cuantas otras se dispongan en los convenios de colaboración y en la normativa vigente.

Artículo 34. *Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. En cada Comunidad Autónoma existirá una Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, coordinada por el titular de la Dirección Territorial del Organismo Estatal y que será presidida por la Autoridad Autonómica a que se refiere el artículo anterior, cuando acuda a las reuniones. Su composición se determinará de acuerdo con el convenio de colaboración, formando parte de la misma los responsables designados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma por las instituciones y servicios públicos encargados de la ejecución de la legislación cuya vigilancia está atribuida a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo señalado en el artículo 12.1.

2. Sin perjuicio de lo que disponga el correspondiente convenio de colaboración, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ocupará, al menos, de las siguientes cuestiones:

a) El análisis de las situaciones de incumplimiento más frecuente o generalizado de las normas sociales en el territorio de la Comunidad Autónoma, así como la actividad desarrollada en este ámbito por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) El establecimiento de los mecanismos de información y apoyo técnico que sean necesarios para el adecuado ejercicio de la función inspectora en el territorio de la Comunidad Autónoma.

c) La integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos.

d) La información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal.

e) El análisis del número, distribución, especialización y demás características de los efectivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma y el traslado de las conclusiones o propuestas que correspondan al Consejo Rector del Organismo Estatal.

f) Los procedimientos para la mejor distribución de actuaciones entre los efectivos de Inspección con vistas a lograr el equilibrio entre el principio de especialización funcional y el de unidad de función y de actuación inspectora a que se refiere el artículo 2.

Artículo 35. *Participación institucional.*

La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los asuntos relativos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, circunscritos al ámbito territorial de las Comunidades Autónomas, se producirá en los órganos de representación de carácter consultivo, en la forma en que se prevea por estas.

Disposición adicional primera. *Entrada en funcionamiento efectivo del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. La entrada en funcionamiento efectivo del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá lugar en la fecha establecida en sus Estatutos, una vez aprobados y publicado estos.

El Gobierno procederá a la aprobación y publicación de estos Estatutos en el plazo de tres meses desde la fecha de entrada en vigor de la presente ley.

Desde su puesta en funcionamiento se subrogará en todos los derechos y obligaciones derivados de competencias de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en concreto, en los contratos, convenios, encomiendas y encargos perfeccionados en el ámbito de competencias asignadas al Organismo Estatal.

2. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social compartirá la organización y la gestión de los servicios comunes que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos públicos, de acuerdo con la normativa de régimen jurídico del sector público y en la forma establecida en la misma.

Disposición adicional segunda. *Estructura del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los Estatutos del Organismo Estatal podrán establecer una Oficina Nacional de Lucha Contra el Fraude, integrada en el propio Organismo, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social y cuantas otras se determinen.

Dichos Estatutos regularán las funciones, así como la organización y funcionamiento de la Oficina, que contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra el fraude en función de las diversas áreas materiales implicadas. Igualmente la oficina contará con agentes de enlace designados por otros Departamentos y Administraciones para la coordinación de las actuaciones realizadas en el marco de los convenios de colaboración a que se refiere el apartado 8 del citado artículo.

Dentro de sus funciones se le podrá encomendar la tramitación y, en su caso, resolución de los procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente.

2. Asimismo, los Estatutos del Organismo podrán contemplar una Dirección Especial de Inspección con competencia para actuar en la totalidad del territorio español en los ámbitos a los que se refiere el artículo 12.1, que asumirá funciones de coordinación en las actuaciones inspectoras sobre empresas, sectores o situaciones que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, así como las que versen sobre los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público estatal.

En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la Dirección Especial desempeñará la dirección y el desarrollo, en su caso, de dichas actuaciones y cuantas otras se le atribuyan reglamentariamente.

Disposición adicional tercera. *Régimen competencial.*

Lo dispuesto en esta ley no supone modificación del régimen competencial establecido en los Estatutos de Autonomía de las distintas Comunidades Autónomas, por lo que las disposiciones de la misma han de entenderse en cada caso conforme lo dispuesto en los mismos.

Disposición adicional cuarta. *Integración de servicios y personal.*

1. El personal funcionario de la Administración General del Estado adscrito al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se integrará en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Asimismo el personal laboral de la Administración General del Estado adscrito al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se integrará en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los mismos grupos o especialidades a las que estuvieran adscritos, y con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en el momento de la integración.

3. El personal funcionario interino y el personal laboral temporal del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social al servicio de la Administración General del Estado se adscribirá al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en el momento de la adscripción y por el tiempo que perdure su relación de servicio.

4. La adscripción a la que se refieren los apartados anteriores no supondrá modificación en la situación jurídico-administrativa del personal ni en la naturaleza de su relación con la Administración, y continuará desempeñando las funciones establecidas en su normativa reguladora.

Disposición adicional quinta. *Cuerpo de Subinspectores Laborales.*

1. El Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social pasa a denominarse Cuerpo de Subinspectores Laborales.

2. Los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social a la entrada en vigor de esta ley quedan integrados en el Cuerpo de Subinspectores Laborales, dentro de la Escala de Empleo y Seguridad Social, con los cometidos y atribuciones que esta ley les reconoce y con todos los derechos adquiridos en su Cuerpo de procedencia.

3. Para el ingreso en la Escala de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales será necesario disponer de título universitario oficial de Graduado adscrito a la rama del conocimiento de ciencias sociales y jurídicas. Asimismo, seguirán siendo válidos para el acceso a dicha Escala los títulos de la ordenación universitaria anterior en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que se trate de títulos que se correspondan con dichas ramas o áreas de conocimiento.

Para el ingreso en la Escala de Seguridad y Salud Laboral del Cuerpo de Subinspectores Laborales será necesario disponer de título universitario oficial de Graduado adscrito a la rama del conocimiento de ciencias, ciencias de la salud, o ingeniería y arquitectura. Asimismo, seguirán siendo válidos para el acceso a dicha Escala los títulos de la ordenación universitaria anterior en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que se trate de títulos que se correspondan con dichas ramas o áreas de conocimiento.

4. La dotación y el despliegue territorial de los Subinspectores Laborales de la Escala de Seguridad y Salud Laboral se realizarán en función de los criterios aprobados por el Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con las competencias atribuidas al mismo por el artículo 29.2.g).

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior y de acuerdo con las respectivas ofertas de empleo público y lo establecido en los convenios de colaboración, los funcionarios públicos de las Comunidades Autónomas que a la fecha de entrada en vigor de esta ley dispusieran de la habilitación para el ejercicio de funciones comprobatorias a que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán integrarse en el Cuerpo de Subinspectores Laborales, en la Escala de Seguridad y Salud Laboral, siempre que dispongan de la titulación exigible y superen las pruebas selectivas correspondientes, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen.

Disposición adicional sexta. *Adscripción de los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social estarán adscritos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de la dependencia estatal o autonómica de los funcionarios que los integran, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.3.

Disposición adicional séptima. *Referencias normativas.*

Las referencias efectuadas en el ordenamiento jurídico a la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se entenderán hechas a la presente ley. Asimismo, las referencias a los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social deberán entenderse realizadas a los Subinspectores Laborales.

Disposición adicional octava. *Comunidades Autónomas con funciones y servicios traspasados en materia de función pública inspectora.*

1. Las Comunidades Autónomas con funciones y servicios traspasados en materia de función pública inspectora participarán en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en esta ley, con respeto, en todo caso, al pleno ejercicio de sus competencias, por lo que no les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 33 y 34 y mantendrán las facultades organizativas y directivas respecto de su propio personal, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

2. En la coordinación de las actuaciones entre los servicios de inspección traspasados a dichas Comunidades Autónomas y los de la Administración General del Estado los acuerdos

bilaterales que se establezcan tendrán especialmente en cuenta la singularidad de la adscripción orgánica de los servicios de inspección a distintas Administraciones Públicas, sobre la base de la concepción única e integral del Sistema, del principio de unidad de función y actuación inspectora de los funcionarios del Sistema y del principio de eficacia en la ejecución de la función inspectora.

Igualmente, y con la misma finalidad, dichas Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado constituirán, conforme al artículo 5.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, un órgano de cooperación multilateral en los ámbitos materiales específicos que les sean de interés, en especial, los criterios de coordinación de actuaciones supraautonómicas o que requieran una respuesta uniforme en todo el territorio nacional incluyendo, en su caso, la referida en el apartado 2 de la disposición adicional segunda; la determinación de planes y programas de Inspección; los criterios y procedimientos comunes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la planificación de los recursos humanos y medios materiales del Sistema en dichas Comunidades Autónomas, en particular, los aspectos relativos a los procesos de ingreso, selección, formación, provisión de puestos de trabajo y movilidad geográfica de los Cuerpos Nacionales del Sistema.

Estará integrado por los titulares de los respectivos órganos de dirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y tendrá la organización y funciones que se establezcan en el acuerdo de constitución.

3. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales, en el ámbito de sus respectivas facultades y competencias, podrán realizar actuaciones de investigación y adoptar medidas inspectoras en todas las materias del orden social, aun cuando sean de la competencia de una Administración distinta a la de su dependencia orgánica. Correlativamente, dichos funcionarios deberán dar completo cumplimiento a los servicios encomendados, adoptando las medidas que correspondan dentro de su ámbito de facultades y competencias, de acuerdo con lo establecido en los convenios de colaboración.

4. El establecimiento o modificación de los planes o programas de inspección se realizará con plena autonomía por cada Administración Pública en función de su respectiva competencia material.

Una vez aprobados por la Administración competente, los planes o programas territoriales se comunicarán recíprocamente entre la Administración General del Estado y la de la Comunidad Autónoma correspondiente y se integrarán en la planificación y programación general del Sistema en el territorio autonómico de que se trate.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior podrán acordarse de forma conjunta entre ambas Administraciones en el seno de los mecanismos de cooperación bilateral establecidos, planes y programas de inspección comunes, estableciéndose los criterios de actuación inspectora, de coordinación, colaboración, seguimiento y evaluación de resultados, que se estimen necesarios para su adecuada ejecución.

En estos planes y programas comunes de inspección se integrarán los acuerdos a los que se haya podido llegar en el Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de planificación y programación de alcance general.

6. La tramitación y resolución de los procedimientos sancionadores por infracciones en el orden social o de liquidación de cuotas a la Seguridad Social corresponderá a la Administración competente por razón de la materia.

Disposición adicional novena. *Alta Inspección del Estado en el orden social.*

Las funciones de Alta Inspección del Estado en el orden social que vengan reconocidas en los respectivos Estatutos de Autonomía, salvo la relativa a la asistencia sanitaria, se encomendará a la Unidad de Alta Inspección formada por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que a tal efecto dependerá del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Disposición adicional décima. *Gasto público.*

Las medidas incluidas en esta norma, en particular la configuración de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un Organismo Autónomo, la suscripción de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas, la creación y funcionamiento de las Comisiones Operativas de la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social y la instauración y llevanza del registro integrado de personal inspector, no podrán suponer incremento de gasto público y, en consecuencia, de dotaciones ni de retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposición adicional undécima. *Régimen de incompatibilidades.*

El personal funcionario previsto en el artículo 3 de esta ley, podrá realizar actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales ajenas a la función inspectora, en el ámbito de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales constituidos mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las normas reguladoras del funcionamiento de los mismos, así como funciones arbitrales previstas en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, siempre que estas actividades no tengan carácter permanente.

Dichas actividades quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de la organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Hasta tanto no se haya constituido el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera, los servicios comunes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social continuarán ejerciendo las competencias que tenían atribuidas respecto de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, la totalidad del personal, funcionario o laboral, de la Administración General del Estado adscrito al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social mantendrá la relación de servicio con la Administración General del Estado hasta que se produzca la integración a que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional cuarta.

2. En tanto no se hayan aprobado las relaciones de puestos de trabajo y transferidos los créditos correspondientes, el pago del personal al servicio del Organismo Estatal se efectuará con cargo a los créditos de procedencia.

3. Los órganos de participación institucional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mantendrán su funcionamiento conforme a su normativa reguladora, hasta el momento de la constitución del Organismo Estatal.

4. Hasta tanto se apruebe el presupuesto del Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social, integrado en los Presupuestos Generales del Estado, los créditos presupuestarios para financiar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se seguirán gestionando por los órganos hasta ahora competentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio en la atribución de competencias sancionadoras.*

Hasta tanto no entren en vigor las disposiciones reglamentarias que se aprueben en desarrollo del artículo 48.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada por la disposición final primera de la presente ley, continuará siendo de aplicación la regulación en materia de atribución de competencias sancionadoras existente con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley.

Disposición transitoria tercera. *Titulación de acceso a la Escala de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales.*

1. Con objeto de respetar las expectativas de los aspirantes al ingreso en la Escala de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales, lo dispuesto en el párrafo primero del apartado tercero de la disposición adicional quinta sobre los requisitos de la titulación para el acceso a dicha Escala únicamente será exigible a partir del 1 de enero de 2019 en las oposiciones que se convoquen para el ingreso en la misma.

2. Hasta la fecha indicada en el apartado precedente solo se exigirá en la convocatoria correspondiente para el ingreso en la mencionada Escala el título universitario de graduado o equivalente, sin que dicho título deba corresponder a ramas específicas de conocimiento.

3. Para el ingreso en la Escala de Seguridad y Salud del Cuerpo de Subinspectores Laborales no será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores en la medida que por la referida Escala se crea una nueva agrupación de funcionarios.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogada la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la disposición final primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como cuantas otras disposiciones se opongan a lo establecido en la presente ley.

2. Las normas reglamentarias actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación, en tanto no contradigan o se opongan a la presente ley, hasta tanto se proceda a su derogación o modificación por las normas previstas en la disposición final tercera.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

El artículo 48 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado como sigue:

> **«Artículo 48.** *Atribución de competencias sancionadoras.*
>
> 1. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponderá al órgano competente, según lo que reglamentariamente se disponga.
>
> 2. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.
>
> 3. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.»

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Los preceptos contenidos en los capítulos II y III del título I, así como los contenidos en el título III y en las disposiciones adicionales de la presente ley, que afectan al Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, tienen el carácter de normas básicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias para establecer las bases del régimen jurídico y el régimen estatutario de sus funcionarios.

Los preceptos del capítulo I del título I y los del título II de esta ley sobre legislación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación y empleo, Seguridad Social y protección social pública, así como su régimen económico, Administración de Justicia, Hacienda general y Seguridad Pública, tienen el carácter establecido en los siguientes preceptos de la Constitución:

a) Artículo 149.1.2.ª, sobre nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.

b) Artículo 149.1.7.ª, sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

c) Artículo 149.1.17.ª, sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

d) Las obligaciones de auxilio y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se regulan en el artículo 16 en relación con los Juzgados y Tribunales y el Consejo General del Notariado, la Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se incardinan, respectivamente, en las competencias que atribuye la Constitución al Estado, en el artículo 149.1.5.ª, sobre Administración de Justicia, en el artículo 149.1.14.ª, sobre Hacienda general y Deuda del Estado y en el artículo 149.1.29.ª, sobre Seguridad Pública, sin perjuicio de la posibilidad de creación de policías por las Comunidades Autónomas en la forma que se establezca en los respectivos Estatutos en el marco de lo que disponga una ley orgánica.

Disposición final tercera. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de la presente ley, previa consulta con las Comunidades Autónomas.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

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

§ 65

Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales
«BOE» núm. 85, de 7 de abril de 2018
Última modificación: 2 de septiembre de 2020
Referencia: BOE-A-2018-4753

La nueva Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ley 23/2015, de 21 de julio, ha dotado a la Inspección de un nuevo marco de relaciones institucionales y de un modelo organizativo que hace compatibles los principios de unidad de función inspectora y concepción única e integral del Sistema con la existencia de una pluralidad de Administraciones responsables en las distintas materias sometidas a la actuación de la Inspección, reforzando la presencia y la participación de las distintas Administraciones en la toma de decisiones.

Además, ha reforzado la actuación de la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales, con la creación de una Escala especializada en Seguridad y Salud dentro del Cuerpo de Subinspectores laborales.

Ello, junto con la modernización y tecnificación del funcionamiento que ha experimentado la Inspección en los últimos años, posibilita que sus actuaciones aumenten en extensión y profundidad, por lo que se hace preciso reforzar institucionalmente la misma integrando y ordenando mejor el funcionamiento de los servicios, y articulando mecanismos de cooperación y colaboración más eficaces con todas las Administraciones implicadas.

Por tanto, la Ley 23/2015, de 21 de julio, procedió a la creación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pasando a constituirse la Inspección como un organismo autónomo, lo que permitirá la ejecución en régimen de descentralización funcional tanto de los programas de actuación en materias competencia de la Administración General del Estado como de los que corresponden a materias competencia de las Comunidades Autónomas.

La nueva ley, en consonancia con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que la organización y estructura del organismo se efectuará en sus Estatutos cuya aprobación corresponde al Gobierno por Real Decreto.

Mediante el presente Real Decreto, se procede, por tanto, a la aprobación de los Estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regulándose su estructura central y periférica, los órganos de dirección y participación institucional, y lo relativo al régimen económico, patrimonial y de contratación.

En la estructura central, como órganos de dirección cuenta con el Consejo Rector y con el Director, y como órgano de participación institucional con el Consejo General.

El Consejo Rector es el máximo órgano de dirección, y se configura como un órgano colegiado, de carácter paritario formado por representantes de la Administración General del

Estado y de las Comunidades Autónomas, atribuyéndosele funciones de propuesta, impulso y aprobación de las decisiones de mayor trascendencia para la vida del Organismo. Se regula asimismo su funcionamiento, en pleno y en comisión permanente, y se establece que le corresponde la aprobación de su Reglamento de funcionamiento interno.

La representación y gestión del Organismo se encomiendan a su Director, a quien también se encomiendan las funciones propias de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, refuerza la participación institucional de los Agentes Sociales en el Sistema de Inspección, sustituyéndose la anterior Comisión Consultiva Tripartita por un Consejo General también tripartito, integrado por una representación de la Administración General del Estado y Comunidades Autónomas, y de las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas, y le atribuye funciones de información, audiencia y consulta en las materias de las que tenga conocimiento el Consejo Rector. Los presentes Estatutos regulan la composición, funciones y régimen de funcionamiento del Consejo General en consonancia con lo anterior.

Dependiendo del Director General, forman la estructura central del Organismo; la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica, y la Secretaría General. Asimismo queda adscrita al Director del Organismo, con nivel de Subdirección General, la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La creación de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude ya estaba prevista en la Ley 23/2015, de 21 de julio, como órgano especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Tiene nivel orgánico de Subdirección General, y se integra en la estructura central bajo la dependencia del Director del Organismo en paralelo al resto de las Subdirecciones. Contará con un grupo de asesoramiento formado por expertos y con agentes de enlace en otros Departamentos de la Administración General del Estado y en las Comunidades Autónomas.

A la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, le corresponde, en coordinación en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la elaboración y seguimiento de planes y programas de inspección de alcance general en todas las materias que integran el sistema de relaciones laborales. Dentro de este sistema se integra lo relativo a la prevención de riesgos laborales, de especial importancia para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dado que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye una de sus prioridades, junto con las actuaciones relativas al cumplimiento de la normativa laboral, individual y colectiva, y materias relacionadas con la tutela y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica, es el órgano encargado de las relaciones institucionales, a nivel interno e internacional, y de los aspectos jurídico-técnicos y normativos del Organismo, y, por último, la Secretaría General, tiene atribuida, básicamente, la gestión de los recursos tecnológicos, materiales y humanos del Organismo.

A nivel territorial, se estructura en: Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con funciones de coordinación en las actuaciones inspectoras sobre empresas o situaciones que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, o que versen sobre los entes y organismos que forman parte del sector público estatal, pudiendo desempeñar la dirección o el directo desarrollo de actuaciones en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado; Direcciones Territoriales, que desarrollan las actuaciones inspectoras supraprovinciales y dirigen y coordinan la actuación de las Inspecciones Provinciales, dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma; Inspecciones Provinciales que asumen el ejercicio de la función inspectora atribuida al Organismo Estatal en cada provincia. Asimismo forman parte de esta estructura territorial las unidades especializadas por áreas funcionales de acción inspectora, y los equipos de

inspección, que son la estructura básica de la acción inspectora en el ámbito que se les asigne.

Por último, se regula lo relativo al régimen económico, patrimonial, presupuestario y de contratación, del Organismo.

Por otra parte, la nueva organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se configura como organismo autónomo, en sustitución de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hace necesario realizar los cambios imprescindibles en la estructura de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, a la que se adscribe el organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que supone la modificación puntual del Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, desarrollado respecto del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por el Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, que, asimismo, se modifica.

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. En tal sentido, la norma persigue un interés general al dotar de Estatutos al organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyos fines consisten en el ejercicio de las funciones que le encomienda la Ley 23/2015, de 21 de julio; contiene la regulación imprescindible para cumplir sus objetivos; es coherente con el resto del ordenamiento jurídico; no contiene cargas administrativas para personas o empresas, y se procura con el mismo la racionalización de la gestión de los recursos públicos.

En su virtud, a propuesta conjunta del Ministro de Hacienda y Función Pública y de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de abril de 2018,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de los Estatutos del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se insertan a continuación.

Disposición adicional primera. *Fecha de constitución del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. El organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social entrará en funcionamiento efectivo y quedará constituido el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Real Decreto.

2. Desde la fecha indicada en la disposición transitoria primera, el Organismo Estatal se subrogará en todos los derechos y obligaciones derivados de competencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social atribuidas a esta.

Disposición adicional segunda. *Referencia a órganos suprimidos.*

Las referencias que se hacen en el ordenamiento jurídico a los órganos que se suprimen por este real decreto se entenderán realizadas a los que se crean, sustituyen o asumen sus competencias en esta misma norma.

Disposición adicional tercera. *Referencias al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Las referencias que se hacen en este real decreto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social se entenderán realizadas al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Disposición transitoria primera. *Créditos presupuestarios.*

Conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hasta tanto se

apruebe el presupuesto del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, integrado en los Presupuestos Generales del Estado, los créditos presupuestarios para financiar las actuaciones de la Inspección de Trabajo se seguirán gestionando por los servicios hasta ahora competentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y el pago del personal al servicio del Organismo Estatal se efectuará con cargo a los créditos de procedencia.

Disposición transitoria segunda. *Unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a subdirección general.*

1. Las unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a subdirección general que resulten afectados por las modificaciones orgánicas establecidas en este real decreto continuarán subsistentes y serán retribuidos con cargo a los mismos créditos presupuestarios, hasta que se aprueben las relaciones de puestos de trabajo adaptadas a la estructura orgánica de este real decreto.

2. Las unidades y puestos de trabajo encuadrados en los órganos suprimidos, o cuya dependencia orgánica haya sido modificada por este real decreto, se adscribirán provisionalmente, por resolución del titular de la Subsecretaría, a los órganos regulados en este real decreto, en función de las atribuciones que estos tienen asignadas, hasta tanto se apruebe la correspondiente relación de puestos de trabajo.

3. Las relaciones de puestos de trabajo a las que se refieren los apartados anteriores no podrán generar incremento de costes de personal.

4. En la fecha citada en la disposición transitoria primera se integrará en el Organismo la totalidad del personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado adscrito a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en la disposición adicional cuarta de la Ley 23/2015, de 21 de julio, conservando la totalidad de sus derechos y obligaciones, incluidos los relativos a la acción social.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

1. El Titulo III del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

2. La Orden TAS/3869/2006, de 20 de diciembre por la que se crea la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuantas otras de igual o inferior rango que se opongan o contradigan lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.*

El Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, queda modificado como sigue:

Uno. El párrafo D) del apartado 1 del artículo 8 queda redactado de la siguiente manera:

> «D) La Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, de la que dependen los siguientes órganos directivos:
>
> 1. La Secretaría General Técnica.
> 2. La Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.»

Dos. Se añade un apartado 2 al artículo 8, con la siguiente redacción:

> «2. Queda suprimida la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.*

El Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, queda modificado como sigue:

Uno. El apartado 3 del artículo 10 queda redactado del siguiente modo:

«3. De la Subsecretaría dependen los siguientes órganos directivos con rango de dirección general:

a) La Secretaría General Técnica.
b) La Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.»

Dos. Se añade un apartado 6 en el artículo 10, con la siguiente redacción:

«6. Queda adscrito al Departamento, a través de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, el organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Tres. Se suprime el artículo 12.
Cuatro. La disposición adicional tercera queda redactada de la siguiente forma:

«Quedan suprimidas las siguientes Subdirecciones Generales:

a) La Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo.
b) La Subdirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.
c) La Subdirección General para la coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad.
d) La Subdirección General para la inspección en materia de Seguridad Social, Economía irregular e Inmigración.
e) La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica.
f) La Subdirección General de Apoyo a la Gestión.

Cinco. La disposición adicional quinta queda redactada del modo siguiente:

«La Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con rango de subdirección general, queda adscrita al Director del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se regirá por lo establecido en los Estatutos de dicho organismo autónomo, aprobados por el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, y por lo dispuesto en el Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio.»

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo y ejecución.*

Se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para que, previo cumplimiento de los trámites legales oportunos, adopte las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final cuarta. *Modificaciones presupuestarias.*

Por el Ministerio de Hacienda y Función Pública se efectuarán las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de lo previsto en este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ESTATUTOS DEL ORGANISMO AUTÓNOMO ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza jurídica y adscripción.*

1. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo autónomo de los previstos en el artículo 84.1.a) 1.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, adscrito orgánicamente al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y funcionalmente a este Ministerio y al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el ámbito de sus respectivas competencias. Su denominación es organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El Organismo tiene personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar. Dentro de su esfera de competencias, le corresponden las potestades administrativas precisas para el cumplimiento de los fines que le encomienda Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en estos Estatutos y en el resto de la normativa de aplicación, salvo la potestad expropiatoria.

Las potestades administrativas que tiene atribuidas le facultan, en su ámbito competencial y a través de los órganos que integran su estructura, para ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Para la consecución de los fines anteriores, ejercerá las potestades administrativas de planificación y programación de la actuación inspectora, así como la de establecimiento de instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, en los términos y con el alcance previsto en estos Estatutos.

3. El Organismo se regirá por lo previsto en la Ley 23/2015, de 21 de julio; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre; en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas; la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria; en estos Estatutos, y en el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sea de aplicación. En defecto de norma administrativa, se aplicará el derecho común.

4. La dirección estratégica, la evaluación y el control de la eficacia del Organismo corresponderá al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en los términos previstos en los artículos 85 y 98.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre; sin perjuicio de las competencias de control atribuidas a la Intervención General de la Administración del Estado en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

Artículo 2. *Funciones del Organismo.*

Corresponde al organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social el ejercicio de las funciones que la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social encomienda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido respecto de las Comunidades Autónomas que han recibido el traspaso de la función pública inspectora.

CAPÍTULO II

Órganos de dirección y de gobierno y de participación institucional del organismo autónomo Organismo Estatal

Sección 1.ª De los órganos de dirección y de gobierno

Artículo 3. *Órganos de dirección y de gobierno y de participación institucional.*

1. El organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá los siguientes órganos de dirección y de gobierno:

a) El Consejo Rector.
b) El Director.

2. Los actos y resoluciones dictados por los órganos de dirección, en el ámbito de sus respectivas competencias, pondrán fin a la vía administrativa.

Dichos actos y resoluciones podrán ser recurridos potestativamente en reposición ante el mismo órgano que los hubiera dictado o ser impugnados directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

3. Contará así mismo con un Consejo General como órgano de participación institucional en las materias relativas al Organismo.

Sección 2.ª Del Consejo Rector

Artículo 4. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es un órgano colegiado formado por representantes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

2. En lo no previsto en estos Estatutos y en su reglamento de funcionamiento interno, el Consejo Rector se regirá por lo establecido en la sección 3.ª del Capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Artículo 5. *Composición del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector tendrá carácter paritario y estará integrado por:

a) El Presidente, que será el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

b) Diecisiete vocales en representación de cada una de las Comunidades Autónomas, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a propuesta vinculante de aquellas.

c) Dieciséis vocales en representación de la Administración General del Estado, con rango mínimo de Director General, designados por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a propuesta de los siguientes Departamentos: Cinco por el Ministerio de Trabajo y Economía Social; cuatro por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; uno por el Ministerio de Justicia; uno por el Ministerio de Hacienda; uno por el Ministerio del Interior; uno por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; uno por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública; uno por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital; uno por el Ministerio de Igualdad. El Director del Organismo formará parte, en todo caso, de la representación de la Administración General del Estado y asumirá la Secretaría del Consejo.

Uno de los representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social será el titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, que suplirá al Presidente cuando este no acuda a las sesiones. En tales supuestos, y con el fin de mantener el carácter paritario del Consejo Rector, asistirá, en todo caso, el suplente del titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

2. Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad de asistencia.

3. Asistirán, igualmente, a las sesiones del Consejo Rector, con voz y sin voto, quienes sean convocados por el mismo para informar sobre asuntos de su competencia o especialidad.

4. El número máximo de miembros del Consejo Rector que percibirán indemnizaciones por asistencia, dietas o gastos de viaje o cualquier otra indemnización o compensación prevista en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en ningún caso podrá superar los límites a los que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Artículo 6. *Funciones del Consejo Rector.*

Corresponde al Consejo Rector:

a) Conocer y aprobar los planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las medidas y estrategias necesarias para su ejecución, y conocer los planes y programas territoriales de actuación.

b) Establecer e impulsar medidas de colaboración con otras Administraciones, para el mejor ejercicio de las funciones encomendadas al Organismo Estatal.

c) Aprobar la propuesta del presupuesto de ingresos y gastos del Organismo Estatal y ser informado de su ejecución, así como aprobar las cuentas anuales.

d) Conocer e informar las propuestas normativas relativas al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como los criterios técnicos y procedimientos operativos comunes para el desarrollo de la función inspectora.

e) Adoptar propuestas en relación con la posición estatal en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito europeo y la ejecución de las acciones y programas que impulse la Unión Europea y la cooperación administrativa transnacional.

f) Adoptar propuestas sobre las cuestiones que se le sometan en relación con la regulación y promoción de la carrera profesional del personal inspector, los procesos de ingreso, selección, formación y provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos Nacionales de Inspección, y la planificación de los recursos humanos y medios materiales del Sistema.

g) Proponer la adopción de acuerdos relativos a la aportación de recursos materiales, técnicos o económicos del Organismo Estatal y al perfeccionamiento profesional de los efectivos del Sistema, así como la adopción de criterios comunes sobre la estructura territorial y funcional del mismo, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Hacienda y Función Pública y de lo establecido en las respectivas leyes de presupuestos.

h) Aprobar los criterios para evaluar la eficacia y la calidad de los servicios del Organismo Estatal.

i) Conocer los informes, estadísticas y memorias a los que se refiere el artículo 31.3.g) de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

j) Aprobar, a propuesta del titular de la Dirección del Organismo Estatal, los criterios de distribución de los puestos de trabajo de personal inspector correspondientes a la estructura territorial del Organismo teniendo en cuenta, al menos, los indicadores de población activa, empleada y desempleada, siniestralidad laboral y extensión territorial.

Dichos criterios se tendrán en cuenta tanto para la determinación de la propuesta de ingreso en los cuerpos de inspección, como en la fijación de las plazas en los procesos de provisión de puestos de trabajo en dichos cuerpos.

k) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 7. *Régimen de funcionamiento del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector podrá reunirse en Pleno o en Comisión Permanente.

2. El Pleno del Consejo Rector se reunirá, en sesión ordinaria, una vez por semestre. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuando sea convocado por su Presidente, con quince días de antelación, en atención a circunstancias de urgencia que lo aconsejen. Los acuerdos del Pleno se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los vocales y, de no ser ello posible, por mayoría de los votos presentes y representados.

3. La Comisión Permanente estará formada por el titular de la Dirección del Organismo, en calidad de Presidente, tres vocales en representación de la Administración General del Estado y cuatro vocales en representación de las Comunidades Autónomas. Los tres representantes de la Administración General del Estado los designará el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y los cuatro representantes de las Comunidades Autónomas se designarán por rotación anual en la forma en que se acuerde en el Consejo Rector.

La Comisión Permanente podrá adoptar, por consenso, acuerdos respecto de asuntos que, por razones de urgencia, no puedan demorarse a la convocatoria de un Pleno, así como aquellos que le hayan sido delegados por el Pleno. De dichos acuerdos deberá dar cuenta en el Pleno inmediatamente siguiente.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2.d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, corresponderá a quien ejerza la Presidencia del Pleno dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos, salvo que disponga otra cosa el Reglamento de funcionamiento interno del Consejo Rector.

5. Podrán constituirse grupos de trabajo para el estudio o análisis de materias determinadas, de acuerdo con lo que disponga el Reglamento de funcionamiento interno.

Sección 3.ª Del Director del Organismo Estatal

Artículo 8. *El Director del Organismo Estatal.*

1. El titular de la Dirección del Organismo, con rango de Director General, será nombrado por real decreto, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre funcionarios de carrera pertenecientes a un Cuerpo incluido en el subgrupo A1.

2. Sin perjuicio de las funciones atribuidas al Consejo Rector, corresponderán al titular de la Dirección las funciones de representación del Organismo, así como su dirección y gobierno.

Igualmente ejercerá las funciones propias de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

3. Con carácter específico, corresponden al titular de la Dirección las siguientes funciones:

a) La dirección, organización, gestión y coordinación del funcionamiento del Organismo Estatal.

b) Ejercer la representación del Sistema español de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las instituciones y en foros internacionales, así como de la Unión Europea, sin perjuicio de la participación de las Comunidades Autónomas, en la forma que se determine.

c) Proponer proyectos de normas legales y reglamentarias en materias relacionadas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

d) Definir los planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Autorizar la adscripción a la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude de las empresas que deban ser objeto de comprobación e investigación por la Dirección Especial de Inspección, de acuerdo con los planes y programas generales que se establezcan.

f) La dirección de las funciones de Alta Inspección del Estado en el orden social de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de Autonomía, en la forma establecida en la disposición adicional novena de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

g) Celebrar o promover, en su caso, la celebración de Convenios con las Comunidades Autónomas o con otras Instituciones del Estado en materias competencia del Organismo Estatal y firmar los mismos cuando no corresponda a una autoridad superior.

h) Ostentar la Secretaría del Consejo Rector y presidir la Comisión Permanente del Consejo Rector.

i) Presidir el Consejo General del Organismo.

j) Elaborar y publicar informes, estadísticas y memorias sobre la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando se refieran al ámbito general del territorio del Estado o tengan por destinatario instituciones del Estado u órganos supranacionales o internacionales, así como su presentación a las instituciones de dichos

ámbitos, y elaborar la memoria anual y los informes periódicos exigidos por los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y los relativos al Comité de Alto Responsables de la Inspección de Trabajo de la Unión Europea.

k) Ostentar la jefatura del personal, y organizar y gestionar los recursos humanos y medios materiales y económicos del Organismo Estatal, especialmente en materia de indicadores para la medición de la actividad individual y de los objetivos colectivos, selección, formación y movilidad, y funcionamiento de los servicios administrativos.

l) El impulso del desarrollo y la gestión de los sistemas de información necesarios para la planificación, programación, seguimiento y evaluación de las actuaciones inspectoras, así como de sistemas de análisis y sistemas de gestión del conocimiento dirigidos a facilitar la actuación inspectora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14. 3 de los presentes Estatutos.

m) Celebrar los contratos en nombre del organismo, en ejercicio de las facultades que le corresponden como órgano de contratación, conforme a lo establecido en el artículo 100.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en la legislación sobre contratación del sector público.

n) La definición de los criterios técnicos y operativos para el desarrollo de la función inspectora, sin perjuicio de la participación de las Comunidades Autónomas.

o) El conocimiento y resolución de los expedientes y recursos señalados por la normativa aplicable, así como de aquellos otros incoados por la Inspección y que no correspondan expresamente a otras autoridades de las Administraciones Públicas.

p) El conocimiento de las cuestiones que se planteen ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en relación con actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias de las autoridades autonómicas.

q) La elaboración de la propuesta de presupuesto de ingresos y gastos del organismo, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y formular las cuentas anuales y rendirlas, una vez aprobadas, al Tribunal de Cuentas, por conducto de la Intervención General de la Administración del Estado.

r) Adoptar las instrucciones sobre guardias y organización de los servicios en las materias competencia de la Administración General del Estado, en coordinación con las Comunidades Autónomas.

s) La propuesta y coordinación de los nombramientos de los peritos judiciales y del personal del Organismo en funciones de auxilio jurisdiccional, así como la coordinación de otras actuaciones de colaboración con los órganos judiciales.

t) La relación institucional con las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, a efectos de asegurar la coherencia general del Sistema y promover la aplicación de los objetivos generales en su actuación.

u) La aprobación y compromiso de gastos, salvo los reservados por la Ley a la competencia del Gobierno, así como el reconocimiento de la obligación y el pago de las obligaciones, a que se refiere el artículo 74.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

v) Cualesquiera otras que le asigne la normativa vigente o le encomiende el Consejo Rector.

4. En casos de vacante, ausencia o enfermedad, el Director del Organismo será sustituido por los Subdirectores Generales de su dependencia, siguiendo el orden en el que aparecen mencionados en el artículo 13, salvo que expresamente el Director establezca otro orden de sustitución.

Sección 4.ª Del Consejo General

Artículo 9. *El Consejo General.*

El Consejo General es el órgano de participación institucional de las Administraciones Públicas y de los interlocutores sociales en los asuntos relativos al Organismo Estatal.

Artículo 10. *Composición.*

1. El Consejo General estará compuesto por ocho representantes de las Administraciones Públicas integrantes del Consejo Rector, a razón de cuatro por la

Administración General del Estado y otros cuatro por las de las Comunidades Autónomas, por ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas y por ocho representantes de las organizaciones empresariales más representativas, en proporción, cada una, a la representatividad que ostenten.

2. El Consejo General será presidido por el titular de la Dirección del Organismo Estatal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.4.i). Asimismo, contará con una Vicepresidencia que recaerá en un representante designado por las Comunidades Autónomas y con otras dos Vicepresidencias por los otros dos grupos de representación.

También contará con un secretario designado por el Presidente entre los funcionarios del Organismo Estatal, que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

3. El mandato de los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales del Consejo General será de cuatro años y su designación se hará por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de las organizaciones.

4. Los representantes de las Administraciones Públicas integrantes del Consejo General se designarán por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Por parte de la Administración General del Estado será representante nato en el Consejo General el titular de la Dirección del Organismo Estatal. El resto de los representantes de la Administración General del Estado y los cuatro representantes de las Comunidades Autónomas se designarán por rotación anual en la forma que se acuerde en el Consejo Rector.

5. Los representantes titulares del Consejo General podrán ser sustituidos por suplentes en los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad de asistencia. El Presidente será sustituido en supuestos de ausencia, enfermedad u otra causa de imposibilidad por el Vicepresidente designado por las Comunidades Autónomas.

Artículo 11. *Funciones.*

El Consejo General tendrá funciones de información, audiencia y consulta en las materias de las que tenga conocimiento el Consejo Rector y respecto de las mismas, en la forma establecida en los apartados siguientes, le corresponde:

1. Conocer los Acuerdos alcanzados en el Consejo Rector del Organismo Estatal, los planes y programas territoriales de actuación aprobados por las Comisiones Operativas Autonómicas y los informes, estadísticas y memorias a los que se refiere el artículo 31.3.g) de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

2. Informar las propuestas que se le formulen al Consejo Rector en las siguientes materias:

a) Planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de las medidas y estrategias necesarias para su ejecución.

b) Propuestas de criterios técnicos y procedimientos operativos comunes para el desarrollo de la función inspectora.

c) Propuesta de presupuesto de ingresos y gastos del Organismo, y sus cuentas anuales.

d) Aspectos relativos a la aportación de recursos materiales, técnicos o económicos del Organismo Estatal, así como a la adopción de criterios comunes sobre la estructura territorial y funcional del mismo.

e) Criterios para evaluar la eficacia y la calidad de los servicios del Organismo Estatal.

f) Los criterios de distribución de los puestos de trabajo de personal inspector correspondientes a la estructura territorial del Organismo.

3. Conocer, formular propuestas y recomendaciones en relación con los siguientes asuntos:

a) Propuestas normativas relativas al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Prioridades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) Campañas de inspección de ámbito general, y realización de actuaciones inspectoras de ámbito supraautonómico.

d) Posición estatal en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito europeo o internacional, y ejecución de acciones y programas que impulse la Unión Europea y la cooperación administrativa transnacional.

e) Aspectos relativos al ingreso, selección, formación y provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos Nacionales de Inspección y planificación de los recursos humanos y medios materiales del Sistema.

f) Perfeccionamiento profesional del personal del Organismo.

4. Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.

5. Cuantas otras funciones resulten propias de su condición de órgano consultivo de participación del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 12. *Régimen de funcionamiento.*

1. El Consejo General funcionará en Pleno o en Comisión Permanente.

Sus acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso y, de no ser ello posible, por mayoría absoluta de los votos presentes y representados.

2. El pleno se reunirá, en sesión ordinaria, una vez por semestre. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuando sea convocado por su Presidente en atención a circunstancias de urgencia que lo aconsejen, o a petición de cualquiera de las partes integrantes del mismo.

3. La Comisión Permanente estará formada por el titular de la Dirección del Organismo, quien la presidirá, y otros tres representantes de las Administraciones públicas integrantes del Consejo, cuatro representantes de las organizaciones sindicales más representativas, y cuatro representantes de las organizaciones empresariales más representativas. Los tres representantes de las Administraciones públicas se designarán por rotación anual entre los miembros del Consejo General, en la forma en que se acuerde por el Consejo Rector.

La Comisión Permanente podrá adoptar acuerdos sobre asuntos que por razones de urgencia no puedan demorarse al Pleno, así como sobre aquellos que le hayan sido delegados por el pleno. De sus acuerdos dará cuenta al Pleno inmediatamente siguiente.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2.d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, corresponderá a quien ejerza la Presidencia del Pleno o de la Comisión Permanente, dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos, salvo que disponga otra cosa su Reglamento de funcionamiento interno.

5. El resto de las cuestiones relativas al régimen de funcionamiento se determinarán en el reglamento de funcionamiento interno del Consejo General.

CAPÍTULO III

Estructura administrativa central

Sección 1.ª De la estructura central del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 13. *Estructura central del Organismo Estatal.*

1. Son órganos de la estructura central del Organismo Estatal, con nivel de Subdirección General, dependientes del Director:

a) La Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude.

b) La Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales.

c) La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica.

d) La Secretaría General.

2. Queda adscrita, igualmente, al Director del Organismo, con nivel de Subdirección General, la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El nombramiento de los titulares de la Oficina de Lucha contra el Fraude, la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, y la

Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica, se efectuará entre funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

3. Como órgano de asesoramiento al Director y presidida por este, existirá una Junta Consultiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constituida por los Directores Territoriales, el Director Especial, y los titulares de los órganos directivos del Organismo y funcionarios del Sistema que en cada caso se convoquen.

Artículo 14. *Gestión compartida de servicios comunes.*

1. La preparación y tramitación de los expedientes de contratación se llevará a cabo en régimen de gestión compartida con los servicios comunes de la Subsecretaría del Departamento, si bien actuando según los criterios de gasto y directrices del Organismo Estatal.

2. Lo relativo a la elaboración y actualización del inventario de bienes muebles e inmuebles centrales y periféricos, la elaboración de proyectos de obras de construcción, reforma y reparación de edificios, y la supervisión y control de proyectos de obras con carácter previo y posterior a su contratación por los órganos competentes, se realizará por la Oficialía Mayor dependiente de la Subsecretaría del Departamento, si bien actuando según los criterios de gasto y directrices del Organismo Estatal.

3. Las funciones de planificación, creación, desarrollo, modificación y gestión de sistemas de información necesarios para el funcionamiento de los servicios no específicos de la función desarrollada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la gestión y administración de las redes de comunicaciones de telefonía y datos y de los sistemas de seguridad y confidencialidad asociados, la administración de la presencia en Internet, y el impulso y coordinación de la política informática, se realizará por la Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, dependiente de la Subsecretaría del Departamento, a partir de los criterios y directrices del Organismo Estatal.

4. La asistencia jurídica será asimismo prestada en régimen de servicio común con el resto de las unidades y organismo del Departamento.

5. El personal de estas unidades dependientes de la Subsecretaría del Departamento, que preste servicios en régimen de gestión compartida a los que se refiere este artículo, mantendrá su dependencia de la Subsecretaría.

Sección 2.ª De la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude

Artículo 15. *Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude.*

La Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude es el órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra el trabajo no declarado, el empleo irregular, el fraude a la Seguridad Social y cuantas otras se determinen, así como de su coordinación e integración con el conjunto de la actuación inspectora.

Artículo 16. *Funciones de la Oficina.*

Corresponden a la Oficina Nacional las siguientes funciones:

a) El análisis de los comportamientos y conductas fraudulentas en las materias de su competencia y la adopción de iniciativas para la formulación de estrategias generales para luchar precozmente contra los mismos.

b) Elaborar los programas y planes generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de lucha contra el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, así como su impulso y coordinación de tales programas entre los órganos centrales y territoriales de inspección.

c) Elaborar los planes de actuación de la Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo competencia de la Administración General del Estado, integrándolos en los planes y programas territoriales de inspección, cuando así haya sido aprobado por la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora en materia de lucha contra el fraude.

e) Ejercer las competencias en materia de procedimientos sancionadores y expedientes liquidatorios por cuotas de la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica en la materia.

f) Establecer y desarrollar los mecanismos de cooperación y colaboración necesarios con los Centros Directivos, Entidades Gestoras, Servicios Comunes y Organismos Autónomos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

g) Asumir, en el ámbito de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las funciones de comunicación, coordinación y colaboración en materia de lucha contra el fraude con otros Departamentos de la Administración General del Estado, con las Comunidades Autónomas u otras Administraciones Públicas.

h) Coordinar las actuaciones con otros Departamentos o Administraciones Públicas que colaboran en la lucha contra el fraude en el marco de los correspondientes convenios.

i) El control y seguimiento de las actuaciones realizadas, así como proceder a su evaluación periódica sobre su grado de cumplimiento y eficacia.

j) Proponer al titular de la Dirección del Organismo Estatal la celebración de convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas en materia de lucha contra el fraude.

k) Cuantas otras le sean específicamente atribuidas por el titular de la Dirección del Organismo.

Artículo 17. *Coordinación administrativa.*

La Oficina contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, con objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra el fraude en función de las diversas áreas materiales implicadas, pudiendo a estos efectos celebrar convenios de colaboración y practicar los requerimientos de información que resulten necesarios.

Asimismo, contará con agentes de enlace designados por otros Departamentos y por las Comunidades Autónomas para la coordinación de las actuaciones, los cuales mantendrán la dependencia orgánica de su Administración o Departamento de adscripción y serán retribuidos con cargo a los presupuestos de estos.

Sección 3.ª De la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales

Artículo 18. *Funciones.*

Corresponderán a la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, las siguientes funciones:

a) El análisis, en coordinación con las Comunidades Autónomas, de los comportamientos y conductas infractoras en las materias de su competencia, y la adopción de iniciativas para la formulación de estrategias generales para luchar precozmente contra los mismos, en el marco de los órganos de participación previstos en esta ley.

b) La coordinación con las Comunidades Autónomas de la actuación inspectora sobre las materias laborales, de prevención de riesgos laborales y medidas de igualdad cuya competencia de ejecución corresponda a las Comunidades Autónomas o que hayan podido encomendarse a la Inspección mediante convenios de colaboración.

c) La elaboración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, de planes y programas de alcance general en las materias a que se refiere la letra anterior, así como el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora en su ámbito material de competencias, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

e) La coordinación de actuaciones con otros órganos del Departamento y las relaciones con otros organismos de la Administración General del Estado en relación con las materias

indicadas en las letras anteriores, en particular, en los programas de actuación para combatir la siniestralidad laboral.

f) La colaboración con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, a efectos de lograr un mejor cumplimiento de los fines de la Fundación.

g) Cuantas otras funciones pueda encomendarle el titular de la Dirección del Organismo Estatal.

Sección 4.ª De la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica

Artículo 19. *Funciones.*

La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica tendrá las siguientes funciones:

a) La coordinación de la relación institucional, en particular, con las Comunidades Autónomas.

b) La asistencia técnica a la actuación inspectora a través de la propuesta de instrucciones, de la propuesta de criterios técnicos y operativos y de consultas, en coordinación con las autoridades competentes por razón de la materia.

c) La elaboración de proyectos de disposiciones de carácter general relativas al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) La preparación de las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos del Sistema, así como de los programas con arreglo a los cuales se han de ejecutar dichas pruebas.

e) El establecimiento, seguimiento y control de los indicadores de eficiencia y eficacia de la actuación inspectora y la supervisión del funcionamiento de las distintas unidades mediante un procedimiento de auditoría interna.

f) La coordinación o ejecución, en su caso, de actuaciones relativas a las relaciones internacionales, así como la recepción y remisión de la información relativa a la asistencia mutua internacional derivada de actuaciones inspectoras en materias competencia del Sistema de Inspección.

g) La elaboración del programa editorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

h) Cualquier otra que le encomiende el titular de la Dirección General del Organismo Estatal.

Sección 5.ª De la Secretaría General

Artículo 20. *Funciones.*

Corresponde a la Secretaría General el desarrollo de las siguientes funciones:

a) La gestión y administración de los recursos humanos del Organismo Estatal, la elaboración de propuestas de relaciones de puestos de trabajo, la tramitación de los procesos para la cobertura de puestos de trabajo, la acción social y la prevención de riesgos laborales.

b) La planificación y gestión de los medios materiales y económicos necesarios para el desarrollo de las funciones encomendadas al organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) La elaboración del anteproyecto de presupuesto del Organismo Estatal, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la tramitación, en su caso, de modificaciones presupuestarias y su gestión económica, financiera y contable.

d) La gestión de los ingresos y gastos, la realización de los cobros y pagos y la gestión de la tesorería.

e) La custodia, administración, conservación y mantenimiento de los bienes inmuebles, adscritos o en propiedad, del Organismo Estatal y la tramitación de los expedientes de adscripción y desadscripción.

f) La seguridad, régimen interior, asuntos generales y la coordinación e inspección de las unidades, instalaciones y servicios del Organismo Estatal.

g) Cualquier otra que le encomiende el titular de la Dirección del Organismo.

Sección 6.ª De la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 21. *La Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. La Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituye la unidad especializada del Organismo Estatal en materia de formación y estudios.

2. Son funciones de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias que correspondan a las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los funcionarios y de los servicios de la Inspección de Trabajo, las siguientes:

a) Organizar, dirigir y evaluar los cursos, programas y acciones formativas orientados a la formación permanente de los integrantes del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de otros empleados públicos en materias relacionadas con la función inspectora, en coordinación con la que con carácter territorial lleven a cabo las Comunidades Autónomas.

Podrá también la Escuela, sin perjuicio de la competencia de otras unidades administrativas, llevar a cabo la formación del personal que sirve de apoyo administrativo a la gestión del Sistema de Inspección.

b) La asistencia y colaboración con los tribunales previstos en las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso, así como la organización de los correspondientes cursos selectivos de formación para el acceso a los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El desarrollo y ejecución de los programas de formación de los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá hacer de forma descentralizada y estarán orientados a la mejora tanto de los contenidos operativos de las funciones jurídicas propias de la acción administrativa, como los científico técnicos necesarios para el ejercicio de la totalidad de las funciones atribuidas a los cuerpos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la adscripción funcional a las unidades especializadas existentes.

c) Promover con la participación de otros operadores sociales, el estudio, la investigación y la reflexión sobre las nuevas situaciones con impacto en los fines de la inspección que se plantean en el ámbito sociolaboral con efectos sociales y jurídicos.

d) La preparación e impartición de Másteres, cursos y programas de postgrado, previos los acuerdos de colaboración con las diferentes universidades.

3. En lo no previsto en estos Estatutos, las atribuciones, organización y funcionamiento de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio, por el que se crea la Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO IV

Estructura administrativa de ámbito territorial

Sección 1.ª De la estructura territorial del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 22. *Estructuración territorial del Organismo Estatal.*

Para el desarrollo de las funciones indicadas en el Título II, capítulo I de la Ley 23/2015, de 21 de julio, el organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social se despliega territorialmente en las siguientes unidades, dependientes del Director del Organismo:

a) Una Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Una Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cada Comunidad Autónoma.

c) Una Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en cada provincia y en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 23. *Carácter de servicios no integrados.*

1. Las Direcciones Territoriales del Organismo y las Inspecciones Provinciales, por la singularidad de sus funciones y volumen de gestión, tienen la condición de servicios no integrados en las Delegaciones del Gobierno, con dependencia directa del titular de la Dirección del Organismo, que dirigirá y coordinará su actuación de acuerdo con lo establecido en estos Estatutos.

2. Dichos servicios no integrados se estructuran conforme establecen estos Estatutos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Delegados del Gobierno por dicha Ley respecto de tales servicios.

Sección 2.ª De la Dirección Especial

Artículo 24. *Competencia y funciones.*

1. La Dirección Especial de Inspección tiene competencia para actuar en la totalidad del territorio español en los ámbitos a los que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. En dichos ámbitos, la Dirección Especial asumirá funciones de coordinación en las actuaciones inspectoras sobre empresas, sectores o situaciones que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, así como las que versen sobre los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público estatal.

2. En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la Dirección Especial podrá desempeñar, junto a la coordinación, la dirección o el directo desarrollo, en su caso, de las siguientes actuaciones:

a) Actuaciones inspectoras sobre empresas, sectores o situaciones que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma.

b) Actuaciones inspectoras sobre los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público estatal.

c) La inspección de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y las actuaciones inspectoras relativas a la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social.

d) La inspección de centros de la Administración del Estado, en cuanto a sus sedes centrales o cuando la actuación exceda del ámbito autonómico.

e) Las actuaciones inspectoras que correspondan a programas generales, a objetivos señalados por órganos de la Unión Europea en la esfera de su competencia, o los que se acuerden respecto de materias de competencia compartida, sin perjuicio de la competencia que corresponda a las Comunidades Autónomas.

f) La emisión de los informes que le solicite la Administración General del Estado.

g) Las actuaciones que le sean encomendadas por los órganos de dirección del Organismo Estatal, en la esfera de su competencia.

3. Anualmente, la Dirección Especial efectuará la programación de su actuación y la comunicará a las Direcciones Territoriales, que a su vez darán traslado de la misma a las Inspecciones Provinciales. Igualmente comunicará, con carácter previo, cualquier otra actuación de carácter extraordinario.

4. La Dirección Especial, en los supuestos a los que se refiere este artículo, coordinará, en el ámbito operativo, las actuaciones de las Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales del Organismo Estatal y asumirá su dirección técnica bajo el principio de unidad de acción y de criterio.

5. La Dirección Especial, con las estructuras especializadas que sean necesarias, desarrollará los cometidos anteriores y cuantos otros le correspondan con los medios que tenga asignados. La Dirección Especial podrá ordenar a una o varias estructuras territoriales del Organismo Estatal su participación en acciones u operaciones de las señaladas en el apartado 2, bajo su dirección, ejerciendo su coordinación y estableciendo el método y criterios de actuación. Cuando otro órgano de la estructura territorial proyecte actuar en supuestos comprendidos en el apartado 2 o compruebe en su actuación situaciones de tal carácter, se pondrá en conocimiento de la Dirección Especial a los efectos que procedan.

6. En todo lo posible, la Dirección Especial colaborará con las Administraciones autonómicas, a petición de las mismas, mediante su asesoramiento o información. En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, y en función de las necesidades y efectivos disponibles, la Dirección del Organismo Estatal podrá disponer el refuerzo temporal de las Inspecciones Provinciales por parte de la Dirección Especial.

7. La Dirección Especial tiene las facultades de dirección, programación, organización y control que se atribuyen a los responsables de los órganos inspectores territoriales, en los términos de estos Estatutos.

Artículo 25. *Actuaciones en Comunidades Autónomas con traspaso de funciones inspectoras.*

En las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, la Dirección Especial de Inspección se coordinará, sobre el mismo principio de unidad de acción y de criterio, con los servicios de inspección adscritos orgánicamente a dichas Comunidades. Los términos y el alcance del ejercicio de dicha coordinación se establecerán en el órgano de cooperación multilateral al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional octava de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

Artículo 26. *Estructura.*

1. Al frente de la Dirección Especial habrá un Director Especial, designado entre funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de ocho años de servicios en puestos de la estructura central o territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo puestos de inspección o de jefatura de inspecciones con dependencia orgánica de una Comunidad Autónoma.

2. La relación de puestos de trabajo determinará los puestos, niveles y demás circunstancias del Director Especial y del resto de inspectores, subinspectores y personal de apoyo de la Dirección Especial.

3. Corresponde al titular de la Dirección Especial el ejercicio de las competencias en materia de procedimientos sancionadores así como los expedientes liquidatorios por cuotas de la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica en la materia.

Sección 3.ª De las Direcciones Territoriales

Artículo 27. *Direcciones Territoriales.*

1. Las Direcciones Territoriales del Organismo desarrollan las actuaciones inspectoras de su competencia y dirigen y coordinan la actuación de las Inspecciones Provinciales, dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, con la estructura y los medios precisos para el correcto desarrollo de su función.

2. La Dirección Territorial radicará en la localidad o provincia donde esté situada la capital autonómica, salvo que se determine otra cosa mediante acuerdo entre las Administraciones del Estado y la Autonómica.

3. En las Comunidades Autónomas uniprovinciales, el dispositivo inspector y sus servicios administrativos serán comunes y con estructura única para la Dirección Territorial y la Inspección Provincial. El mismo criterio se aplicará cuando las titularidades de la Dirección Territorial y de la Inspección Provincial de la sede autonómica concurran en el mismo inspector debido a que la dimensión y complejidad de la acción inspectora en el territorio de una Comunidad Autónoma lo justifiquen.

4. Las Direcciones Territoriales asumirán el desarrollo y ejecución de los programas de actuación inspectora establecidos con carácter general por la Dirección del Organismo para su ámbito geográfico, así como de aquellas actuaciones que le sean encomendadas por la Dirección del Organismo o se establezcan en los órganos de cooperación bilateral en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

5. La Dirección Territorial constituye la unidad administrativa de destino de los funcionarios del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad

Social en el despliegue autonómico, disponiendo de capacidad funcional, administrativa, operativa y de gestión presupuestaria y estando dotada de medios personales, materiales y operativos que permitan una acción inspectora integral en su territorio.

Se podrá habilitar a personal inspector destinado en las inspecciones provinciales para desarrollar actuaciones de ámbito autonómico o pluriprovincial bajo la dirección del titular de la Dirección Territorial.

Artículo 28. *Directores Territoriales.*

1. Los Directores Territoriales del Organismo Estatal serán designados entre Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de seis años de servicios en puestos de la estructura central o territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo puestos de inspección o de jefatura de inspecciones con dependencia orgánica de una Comunidad Autónoma. En dicha designación se contará con la participación de la Comunidad Autónoma en los términos previstos en el convenio de colaboración, y dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 73.1.a)3.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. Dependerán funcionalmente de la Administración General del Estado o de la Administración autonómica correspondiente, en atención a la competencia material objeto de las actuaciones inspectoras en las que intervengan.

2. Los Directores Territoriales podrán asumir las funciones propias del jefe de Inspección Provincial en las provincias en que radique su sede, cuando así se determine y, en todo caso, en las Comunidades Autónomas uniprovinciales. En las Ciudades de Ceuta y Melilla no existirá Dirección Territorial.

3. Los Directores Territoriales tendrán las siguientes funciones:

a) Dirigir el desarrollo de las actuaciones inspectoras en el ámbito de la Comunidad Autónoma, asegurando la interlocución permanente con las autoridades autonómicas conforme a lo establecido en el respectivo acuerdo de cooperación.

b) Coordinar la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 34 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

c) Coordinar la actuación de los jefes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social de su territorio.

d) Desarrollar la relación orgánica y la inherente a su dependencia funcional con las autoridades autonómicas y estatales competentes. A tales efectos, informarán trimestralmente, o en los plazos que se determine en los convenios suscritos con la Comunidad Autónoma, al titular de la Dirección del Organismo y a la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 34 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, u órganos de cooperación equivalente, sobre las actuaciones, resultados e incidencias de la actuación inspectora en su territorio.

e) Proponer las medidas para el apoyo técnico y la colaboración pericial para el desempeño de la actuación inspectora en materia de seguridad y salud laboral, en aplicación de las reglas que se hubieren acordado.

f) Poner de manifiesto a la Dirección del Organismo y a las autoridades autonómicas las necesidades existentes para el desempeño de la función inspectora en su ámbito territorial, proponiendo razonadamente sus posibles soluciones.

g) Impulsar y ejercer la coordinación con los Organismos gestores de los sistemas de protección social pública.

h) Conocer y resolver los recursos de su competencia en los términos señalados en la normativa aplicable.

i) El ejercicio de las competencias en materia de procedimientos sancionadores y expedientes liquidatorios por cuotas de la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica en la materia.

j) Elevar al titular de la Dirección del Organismo las propuestas que por su trascendencia o interés general determinen la conveniencia de establecer criterios técnicos comunes para la actuación inspectora.

k) Formar parte de los órganos colegiados que resulten del respectivo acuerdo bilateral, así como de la Junta Consultiva a que se refiere el artículo 8.3.

l) Llevar a cabo o encomendar a otro inspector las actuaciones inspectoras en los centros de la Administración del Estado, en cuanto la actuación exceda del ámbito provincial y no supere el autonómico.

m) Cualesquiera otras de naturaleza análoga a las anteriores o que le puedan encomendar la Dirección del Organismo, la autoridad autonómica o el órgano bilateral de cooperación constituido entre las Administraciones competentes.

4. Para el desarrollo y ejecución de los programas de actuación inspectora a que se refiere el artículo 27.4 tendrán las funciones establecidas para los jefes de las Inspecciones Provinciales en el 30.2.b), c), f), j) y k).

5. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, los Directores Territoriales serán sustituidos por el jefe de Inspección de la provincia en que radique su sede o, en su defecto, por el jefe o jefe adjunto que se determine. En las Comunidades uniprovinciales le sustituirá el jefe de unidad o Inspector que se determine.

Sección 4.ª De las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 29. *Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.*

1. En cada provincia, así como en las Ciudades de Ceuta y Melilla, existirá una Inspección Provincial, que asumirá el ejercicio de la función inspectora atribuida al Organismo Estatal en el correspondiente territorio. En las Comunidades Autónomas de las Illes Balears y de las Islas Canarias, su organización y dotación podrá responder a las peculiaridades derivadas de la insularidad.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, mediante acuerdo entre la Administración General del Estado y la de la Comunidad Autónoma respectiva podrá organizarse el despliegue periférico del Organismo Estatal sobre una base diferente, como consecuencia de peculiaridades de su territorio.

3. Sin perjuicio de las funciones que corresponden al respectivo Director Territorial, cada Inspección Provincial depende orgánicamente del Director del Organismo y funcionalmente de la autoridad de la Administración competente en las materias en que actúe.

4. La Inspección Provincial constituye la unidad administrativa de destino de los funcionarios del Sistema de Inspección en el despliegue provincial sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo, disponiendo de capacidad funcional, administrativa y, en su caso, de gestión presupuestaria y estando dotada de los medios personales, materiales y operativos que permitan una acción inspectora integral en su territorio.

5. Cada Inspección Provincial integrará las unidades especializadas que exijan sus necesidades según la relación de puestos de trabajo, y organizará su funcionamiento con base en los equipos de inspección a que se refiere el artículo 31.

Artículo 30. *Jefes de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los jefes de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social dirigen y organizan la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su provincia, bajo la coordinación del titular de la Dirección Territorial.

Serán designados entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de cinco años de servicios en puestos de la estructura central o territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo puestos de inspección o de jefatura de inspecciones con dependencia orgánica de una Comunidad Autónoma, oída la autoridad correspondiente de la Comunidad Autónoma con competencias en el orden social y dando cumplimiento al artículo 73.1.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, asistido, en su caso, por el jefe adjunto y por los de las unidades especializadas que establezca la relación de puestos de trabajo, tendrá los cometidos siguientes:

a) Llevar a cabo las relaciones con los órganos competentes de la Comunidad Autónoma y de la Administración General del Estado en el ámbito de su provincia, en el ejercicio de las funciones atribuidas al organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Programar la acción en cumplimiento de los objetivos asignados; dirigir la asignación de servicios a las unidades especializadas, inspectores y equipos, y su registro por orden cronológico; controlar los términos y plazos para las actuaciones; velar por el cumplimiento de las instrucciones y programación de servicios de funcionamiento de la Inspección.

c) Supervisar y controlar la diligencia en la cumplimentación de servicios por unidades, inspectores y equipos de inspección, y la calidad de sus resultados, devolviendo para su corrección los que resulten incompletos, defectuosos o que contraríen los criterios técnicos establecidos al efecto.

d) Realizar o encomendar a otro inspector las actuaciones en centros gestionados por la Administración del Estado en la provincia.

e) El ejercicio de las competencias en materia de procedimientos sancionadores y expedientes liquidatorios por cuotas de la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica en la materia.

f) Remitir a los órganos jurisdiccionales los informes solicitados y promover las actuaciones judiciales que procedan mediante el traslado de las comunicaciones que correspondan al Ministerio Fiscal.

g) Representar en la provincia al organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo delegar la asistencia en otro inspector.

h) Proponer al titular de la Dirección del Organismo Estatal la designación del inspector que deba sustituirle, cuando proceda.

i) Elevar al Director del Organismo y al Director Territorial un informe trimestral sobre las incidencias de la actuación inspectora en su territorio y un informe anual sobre el cumplimiento de la legislación de orden social y sobre el funcionamiento y estado de la Inspección Provincial.

j) Formular las propuestas de gastos de indemnización por dietas y locomoción de inspectores y subinspectores, visar y remitir sus cuentas justificativas y ejercer las demás competencias presupuestarias.

k) Celebrar reuniones periódicas con los funcionarios de la plantilla provincial para su mejor coordinación y eficacia, y vigilar el funcionamiento de los servicios.

l) Cualesquiera otras de naturaleza análoga a las anteriores o que le puedan encomendar los órganos superiores.

3. En las provincias en que por su dimensión se determine en la relación de puestos de trabajo, existirán uno o varios jefes adjuntos, que serán designados por el titular de la Dirección del Organismo entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de cuatro años de servicios en puestos a los que se refiere el párrafo segundo del apartado 1, y a quienes corresponderán los cometidos que se señalen.

Sección 5.ª De las unidades especializadas de inspección

Artículo 31. *Unidades especializadas de Inspección.*

1. Las unidades especializadas de acción inspectora se integran en la Dirección Especial, así como en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo estructurarse en áreas funcionales de inspección. Su constitución y composición responderá a las circunstancias de cada territorio, según lo que establezcan las relaciones de puestos de trabajo y, en su caso, mediante el convenio al que se refiere el artículo 25.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

En el ámbito de las competencias de las Comunidades Autónomas, se constituirán unidades especializadas en materia de Seguridad y Salud Laboral, Relaciones Laborales y Medidas de Igualdad, en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales que se determine.

2. Los jefes de las unidades especializadas, dependerán del Director Especial, del Director Territorial o del Jefe de la Inspección Provincial que corresponda. Serán nombrados entre Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de tres años de servicios en puestos de la estructura central o territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo puestos de inspección o de jefatura de inspecciones con dependencia orgánica

de una Comunidad Autónoma, sin perjuicio de lo que establezca el convenio bilateral, en su caso.

3. Sin perjuicio de las facultades del Jefe de la respectiva unidad territorial, corresponden a los Jefes de las unidades especializadas las siguientes funciones:

a) Organizar la acción inspectora y el funcionamiento de su unidad y del área funcional asignada, para la coordinación con las demás estructuras de la unidad territorial.

b) Dirigir, programar, coordinar y valorar las actuaciones en su área funcional.

c) Formular, por delegación del Jefe de la unidad territorial, las órdenes de servicio de los inspectores y equipos que correspondan a su esfera funcional.

d) Celebrar reuniones periódicas con los Jefes de los equipos de inspección en materias de su ámbito funcional, a efectos de ordenar su actuación.

e) Realizar las funciones y cometidos que le sean asignados por el Jefe de la unidad territorial.

4. Las unidades especializadas integrarán uno o más equipos de inspección en aquellas demarcaciones en que su volumen y complejidad lo hagan necesario.

5. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asignados a unidades especializadas y los integrados como especialistas en los equipos ejercerán todas las funciones propias de su Cuerpo de pertenencia, aunque con carácter preferente aquéllas que correspondan al área funcional encomendada. La asignación de dichos funcionarios a cometidos especializados no implicará diferencias de régimen retributivo en relación al común del sistema.

Artículo 32. *Unidades especializadas de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude.*

En la Dirección Especial, las Direcciones Territoriales y en las Inspecciones Provinciales que se determine conforme a las circunstancias de cada territorio, y según lo que establezcan las relaciones de puestos de trabajo, existirán Unidades especializadas de Inspección en las áreas funcionales propias de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude.

Corresponderá al Jefe de dicha Unidad, además de las funciones indicadas en el artículo 31.3, el ejercicio de las competencias en materia de procedimientos sancionadores y expedientes liquidatorios por cuotas de la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica en la materia, y asumir las relaciones ordinarias de servicio con las entidades y servicios de protección social.

Sección 6.ª De los equipos de inspección

Artículo 33. *Equipos de inspección.*

1. Los equipos de inspección son la estructura básica de la acción inspectora, en cuyo seno se desarrollan los principios de especialización y de unidad de función y de acto, en los términos del artículo 2.c) de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Su constitución responderá a criterios territoriales, sectoriales o de otro tipo.

2. Los equipos desarrollarán integralmente la actividad inspectora ordinaria en el ámbito que se les asigne, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior. A tal fin, los equipos dispondrán, en lo posible, de inspectores y subinspectores especializados en las distintas áreas funcionales.

3. Los equipos de inspección estarán bajo la dependencia del Jefe de la Inspección Provincial, con los efectivos, distribución y composición que convengan a cada territorio y momento, en régimen de coordinación y mutua colaboración entre ellos. Cuando su dimensión o el volumen de actividad lo aconsejen, podrán establecerse en su seno uno o varios grupos de trabajo.

Los inspectores de nuevo ingreso, durante los primeros dos años de servicios en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, serán asignados, de ser ello posible, a los equipos de inspección de la provincia de destino.

4. Cada equipo asumirá la ejecución de la programación de los servicios que correspondan a su ámbito, organizando y distribuyendo el trabajo entre sus miembros y el

seguimiento de su ejecución y de la adecuación de las actuaciones practicadas, y desarrollará su cometido mediante la actuación individual o colectiva de sus inspectores y subinspectores.

5. Al frente del equipo se encontrará un inspector de Trabajo y Seguridad Social, que lo dirigirá técnica y funcionalmente, ejercerá su control e impulsará su actividad, bajo la dependencia establecida en el apartado 3 anterior; contará con los inspectores y subinspectores que se asignen y con el personal administrativo de apoyo que permitan las disponibilidades y la organización existentes. El jefe del equipo asignará las órdenes de servicio a cada funcionario o grupo de trabajo.

6. Podrán constituirse grupos de funcionarios para la atención de necesidades no permanentes y por su duración. La Dirección Especial y las Direcciones Territoriales del Organismo podrán disponer de los equipos de inspección que se determinen, en atención a sus necesidades, conforme lo establecido en los apartados anteriores.

Sección 7.ª De las Secretarías

Artículo 34. *Secretarías.*

En las unidades territoriales que se determine existirá una Secretaría con dependencia funcional de la Secretaría General del Organismo Estatal o Subdirección competente por razón de la materia, y dependencia orgánica del Jefe de la Unidad Territorial respectiva, según lo que establezcan las relaciones de puestos de trabajo.

Dicha Secretaria ejercerá, en el ámbito correspondiente, las funciones encomendadas a la Secretaría General del Organismo y cuantas otras funciones administrativas se le encomienden por el Jefe de la unidad territorial.

CAPÍTULO V

Régimen económico, patrimonial, de contratación, y de recursos humanos

Artículo 35. *Recursos económicos.*

Los recursos económicos del Organismo Estatal estarán integrados por:

a) Las asignaciones que anualmente se establezcan con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

b) Las transferencias corrientes o de capital que, en virtud de convenios, encomiendas de gestión u otros instrumentos jurídicos, puedan acordarse con la Administración de la Seguridad Social, con las Administraciones de las Comunidades Autónomas o con otros órganos, vinculados a la consecución de los objetivos establecidos en los correspondientes planes y programas de actuación inspectora o dirigidos a facilitar la realización de la actividad inspectora y al perfeccionamiento y especialización de los efectivos de la Inspección.

c) Los bienes y valores que constituyen su patrimonio.

d) Los productos y rentas de dicho patrimonio.

e) Las subvenciones, así como los ingresos que obtenga como consecuencia de conciertos o convenios con entes públicos.

f) Cualquier otro recurso no previsto en los apartados anteriores y que legítimamente pueda corresponderle.

Artículo 36. *Régimen patrimonial.*

1. El régimen patrimonial del Organismo Estatal será el establecido para los organismos autónomos en la Ley 33/2003, de 3 noviembre, y en sus disposiciones complementarias.

2. Para el cumplimiento de sus fines, el Organismo Estatal podrá tener, además de un patrimonio propio distinto al del Estado, el formado por los bienes y derechos que se le adscriban por la Administración General del Estado o le sean cedidos por otros organismos o entidades públicos.

3. El inventario actualizado y sus posteriores modificaciones se remitirán anualmente a la Dirección General del Patrimonio del Estado del Ministerio de Hacienda y Función Pública,

para su anotación en el Inventario general de bienes y derechos del Estado, conforme lo previsto en el artículo 14.2.

Artículo 37. *Régimen presupuestario y de contratación.*

1. El régimen presupuestario, económico y financiero, de contabilidad, intervención y de control financiero del Organismo Estatal será el determinado en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

2. El régimen de contratación del Organismo Estatal será el determinado para las administraciones públicas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

Artículo 38. *Control de la gestión económico-financiera.*

Sin perjuicio de las funciones atribuidas al Tribunal de Cuentas, el control interno de la gestión económico-financiera del Organismo corresponde a la Intervención General de la Administración del Estado, y se realizará en las condiciones y en los términos establecidos en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, por la Intervención Delegada en el Organismo, bajo la dependencia orgánica y funcional de la Intervención General de la Administración del Estado.

Artículo 39. *Régimen relativo a los recursos humanos.*

1. Como establece el artículo 4 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 100 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el régimen jurídico de los funcionarios de los Cuerpos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será el previsto en la Ley 23/2015, de 21 de julio, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás legislación sobre función pública inspectora dictada por el Estado, así como en las demás normas estatales o autonómicas de desarrollo.

2. Asimismo, será de aplicación lo establecido en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en las respectivas leyes de presupuestos de cada ejercicio, especialmente en lo relativo a dotaciones, retribuciones, y otros gastos de personal.

3. Los funcionarios de los Cuerpos de Inspección dependerán funcionalmente de la Administración, estatal o autonómica, que resulte competente por la materia objeto de inspección, en los términos previstos en la Ley 23/2015, de 21 de julio, y resto de la normativa aplicable, sin perjuicio de su dependencia orgánica de una u otra Administración.

Disposición adicional primera. *Comunidades Autónomas con funciones y servicios traspasados en materia de función púbica inspectora.*

Lo dispuesto en estos Estatutos se debe interpretar en todo caso sin perjuicio de las competencias que correspondan a las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los funcionarios y de los servicios de Inspección de Trabajo. En el caso de estas Comunidades Autónomas, serán de aplicación los acuerdos de transferencia, así como los acuerdos adoptados en el seno del órgano de cooperación multilateral previsto en el apartado 2 de la disposición adicional octava de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

Disposición adicional segunda. *Asistencia a órganos colegiados.*

La asistencia a los órganos colegiados previstos en estos Estatutos no supondrá incremento de gasto en los presupuestos del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional tercera. *No incremento del gasto público.*

Las medidas incluidas en esta norma no supondrán incremento de dotaciones, ni de retribuciones ni de otros gastos de personal.

§ 66

Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 40, de 16 de febrero de 2000
Última modificación: 6 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2000-3088

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, supone la adecuación del referido sistema de inspección a los principios constitucionales de Estado social y democrático de Derecho y de Estado de las Autonomías. El apartado 1 de su artículo 19 prevé su estructura territorial según criterios comunes, bien que acomodados a las características de cada demarcación y a la aplicación del principio de trabajo programado y en equipo; el apartado 2 del precepto citado señala la doble dependencia funcional de dicha inspección; y su apartado 3 prevé el desarrollo, vía reglamentaria, de su estructura, al tiempo que la disposición final única de la misma Ley autoriza al Gobierno a dictar las disposiciones necesarias para su aplicación y desarrollo, lo que acomete el Reglamento que se aprueba.

La Ley 42/1997, de permanente referencia, se asienta en la articulación de instrumentos de colaboración entre las Administraciones Autonómicas y del Estado, que impulsen su participación en la definición de objetivos y en el desarrollo de la actividad inspectora, al tiempo que el Reglamento considera, también, el resultado de los acuerdos bilaterales previstos por el artículo 17 de la indicada Ley, en la medida en que están llamados a constituir instrumento principal de mutua cooperación para facilitar la acción inspectora en cada territorio. Al abordar la organización operativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con respeto de los principios básicos de organización de la función pública, el Reglamento desarrolla una regulación común y flexible del sistema, lo que permite aplicar criterios también comunes conforme al artículo 19.1 de la Ley 42/1997, acorde con la unidad institucional del sistema de inspección que consagra dicha Ley.

En el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el presente Reglamento ofrece una importante transformación de la institución inspectora, modernizando sus estructuras y métodos para dotarle de mayor eficacia en el cumplimiento de sus fines y, asimismo, en el reconocimiento de las garantías de seguridad jurídica del administrado, todo ello en la línea de la Ley ordenadora objeto de desarrollo.

Se desarrollan, en definitiva, los cometidos de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en atención a su función rectora del sistema de inspección y a la necesidad de su coherencia institucional, al tiempo que se le asignan los instrumentos de inspección supraterritorial para el cumplimiento de sus funciones legales. La estructura periférica se fundamenta en las Inspecciones Provinciales agrupadas en Comunidades Autónomas, como novedad organizativa de la Ley 42/1997, todas ellas configuradas como

servicios no integrados en las Delegaciones del Gobierno en los términos de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, completadas con las unidades especializadas y los equipos de inspección, concebidos con carácter flexible, de forma que en su seno puedan conjugarse los principios legales de especialización con los de unidad de función y de acto, y ambos con los de trabajo programado y en equipo, en la forma legalmente establecida, dando cumplimiento a las previsiones legales.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de febrero de 2000,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se inserta a continuación.

Disposición transitoria primera. *Subsistencia de situaciones.*

Las unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a Subdirector general en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que resulten afectadas por las modificaciones previstas en el Reglamento, que se aprueba, continuarán subsistentes y serán retribuidos con cargo a los mismos créditos presupuestarios, hasta que se aprueben las relaciones de puestos de trabajo adaptadas a la nueva estructura orgánica establecida en el Reglamento adjunto.

Disposición transitoria segunda. *Desempeño de jefaturas.*

1. Hasta tanto se aprueben las relaciones de puestos de trabajo a que se refiere la disposición transitoria primera y se proceda a su cobertura, las funciones de jefatura en las estructuras territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desempeñarán en la forma siguiente:

a) Los Jefes de Inspección provincial de la capitalidad autonómica asumirán automáticamente las funciones del Director territorial de la Inspección que determine la Autoridad Central, salvo lo que se acuerde con cada Comunidad Autónoma.

b) Los actuales Jefes de las unidades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social asumirán automáticamente las funciones y cometidos de Jefes de las unidades especializadas en el área de la Seguridad Social, salvo en los supuestos del artículo 55.2 del Reglamento que se aprueba.

c) Los Jefes de equipo que en la actualidad desempeñen tales puestos, asumirán automáticamente las nuevas funciones establecidas para los puestos de dicha denominación en la Ley 42/1997 y en el Reglamento que se aprueba.

2. La Administración de la Seguridad Social continuará proporcionando al sistema de inspección los mismos medios y colaboraciones, al menos, que actualmente dedica a las unidades de Inspección en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria tercera. *Asunción de funciones.*

El Director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asumirá las funciones que el adjunto Reglamento establece para la Autoridad Central de dicha Inspección; las actuales estructuras de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asumirán los cometidos y funciones atribuidos a la Oficina de dicha Autoridad Central en el Reglamento que se establece, sin perjuicio de lo que se disponga en las correspondientes normas orgánicas y relaciones de puestos de trabajo.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo preceptuado en el presente Real Decreto y expresamente el Decreto 2121/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo; el Decreto 2122/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo; el Real Decreto 97/1986, de 10 de enero, sobre el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y el Real Decreto 1667/1986, de 26 de mayo, por el que se regulan los cometidos y atribuciones de los Controladores Laborales.

Disposición final primera. *Habilitación para el desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y, en su caso, al de Administraciones Públicas, para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo de este Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

TÍTULO I

Normas generales

CAPÍTULO I

Organización, funcionamiento y ámbito de actuación del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Sección 1.ª Objeto de este Reglamento y ámbito de la función inspectora

Artículo 1. *Objeto del Reglamento.*

1. La organización y funcionamiento del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se regirá por la citada Ley y por este Reglamento.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se integra orgánicamente en la Administración General del Estado.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social depende funcionalmente de la Administración General del Estado y de la de cada Comunidad Autónoma con competencias de ejecución de la legislación del orden social, en razón de la materia de los asuntos en que en cada caso intervenga, sin perjuicio de la dependencia orgánica establecida en el apartado anterior.

Artículo 2. *Ámbito funcional y material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. El ámbito funcional de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, comprende la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a los ámbitos siguientes:

1.º Relaciones laborales, derechos sindicales y de representación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación, empleo y normas para su promoción y fomento.

2.º Migraciones y trabajo de los extranjeros en España.

3.º Régimen económico de la Seguridad Social, en cuanto a sus recursos, sus prestaciones y mejoras, y a la colaboración en la gestión. Y, asimismo, las demás normas de Seguridad Social, excepto las relativas a asistencia sanitaria.

4.º Constitución y funcionamiento de entes de economía social, en el marco de lo establecido en su legislación específica.

5.º Funciones de arbitraje, conciliación y mediación ; de asistencia técnica ; y de informe a órganos jurisdiccionales o administrativos, todo ello en los términos previstos en la legislación aplicable.

2. El ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a los sujetos, entidades, centros, lugares y medios a que se refiere el artículo 4 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo 4, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones públicas, así como los centros de trabajo y establecimientos militares dependientes de la Administración militar, quedan exceptuados del ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias no afectadas por la misma.

Artículo 3. *Supuestos especiales en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, observarán las peculiaridades siguientes:

1. La vigilancia de la legislación del orden social en locales e instalaciones diplomáticas acogidos a extraterritorialidad y los protegidos por convenios internacionales, respetará su exclusión sólo a efectos de presencia física inspectora, en la forma que establezcan los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Mediante instrucciones conjuntas de los Ministerios de Defensa y de Trabajo y Asuntos Sociales, y para salvaguardar los intereses de la Defensa Nacional y la seguridad y eficacia de los centros, bases y establecimientos afectos a la misma, se determinará el procedimiento de inspección sobre empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.

3. **(Anulado)**

Sección 2.ª Personal y medios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 4. *Funcionarios que integran el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los puestos con cometido inspector se desempeñarán por funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales, conforme al artículo 3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ambos tienen carácter de Cuerpos Nacionales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del proceso Autonómico.

2. El ingreso en dichos Cuerpos, conforme al artículo 5 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio, se realizará mediante el sistema de oposición, que incluirá además la superación de un curso selectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en las respectivas ofertas de empleo público y en los correspondientes convenios de colaboración, los funcionarios públicos de las Comunidades Autónomas que dispongan de habilitación para el ejercicio de funciones comprobatorias a que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán integrarse en el Cuerpo de Subinspectores Laborales, en la Escala de Seguridad y Salud, siempre que:

a) Dispongan de la titulación exigible para el ingreso en la mencionada Escala.

b) Superen las pruebas selectivas establecidas en la correspondiente convocatoria del proceso selectivo para el ingreso en la Escala de Seguridad y Salud del Cuerpo de Subinspectores laborales.

c) En la fecha de la solicitud de participación en las pruebas selectivas hayan transcurrido al menos dos años desde su habilitación para el ejercicio de las funciones comprobatorias.

3. Para el ingreso en la Escala de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales será necesario disponer de título universitario oficial de Graduado adscrito a la rama del conocimiento de ciencias sociales y jurídicas. Asimismo, seguirán siendo válidos para el acceso a dicha Escala los títulos de la ordenación universitaria anterior en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, siempre que se trate de títulos que se correspondan con dichas ramas o áreas de conocimiento.

Para el ingreso en la Escala de Seguridad y Salud Laboral del Cuerpo de Subinspectores Laborales será necesario disponer de título universitario oficial de Graduado adscrito a la rama del conocimiento de ciencias, ciencias de la salud, o ingeniería y arquitectura. Asimismo, seguirán siendo válidos para el acceso a dicha Escala los títulos de la ordenación universitaria anterior en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que se trate de títulos que se correspondan con dichas ramas o áreas de conocimiento.

4. Los miembros de ambos Cuerpos podrán participar en todo procedimiento convocado de provisión de puestos para la función inspectora atribuida a su Cuerpo de pertenencia, con las limitaciones derivadas de la pertenencia a la Escala de Empleo y Seguridad Social o a la Escala de Seguridad y Salud Laboral en el caso de los miembros del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

La participación de los miembros de ambos Cuerpos en concursos o convocatorias de libre designación para otros puestos de adscripción indistinta en las relaciones de puestos de trabajo, se ajustará a lo establecido en los artículos 41.4, y 55 del Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

5. La estructura, cuantía y condiciones de las retribuciones básicas y de los complementos de destino en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, serán las que correspondan al Cuerpo de pertenencia.

6. Sin perjuicio de la competencia y funciones del Registro Central de Personal, existirá un Registro integrado del personal inspector constituido por la totalidad de las plazas existentes para cada uno de los Cuerpos con funciones inspectoras en las respectivas relaciones de puestos de trabajo de las Administraciones a las que pertenezcan aquellas.

Dicho registro se elaborará y actualizará por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que se refiere el artículo 27 de la Ley 23/2015, de 21 de julio. A tal fin, por acuerdo entre este Organismo y las Administraciones Públicas que hayan asumido el traspaso de la función pública inspectora, se determinará la información que hayan de facilitar las diferentes Administraciones sobre las características de dichas plazas y la precisa sobre su cobertura, así como la forma de facilitar dicha información.

Artículo 5. *Personal de apoyo del sistema.*

Conforme al artículo 2 de la Ley ordenadora, la Administración General del Estado adscribirá al sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social el personal de nivel superior, técnico, administrativo y subalterno necesario para el desarrollo de la asistencia técnica y el apoyo administrativo a la función inspectora y para el funcionamiento de los servicios.

Artículo 6. *Locales y medios materiales.*

1. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social gestionará los recursos informáticos del sistema, que comprenderá los sistemas lógicos y físicos

necesarios, así como las conexiones informáticas y el sistema de comunicaciones entre la Autoridad Central y la organización territorial del sistema de inspección.

El tratamiento informático de la actividad del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se realizará a partir de una única base de datos que garantice su homogeneidad y su explotación estadística, conforme a lo previsto en el artículo 18.3.8 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que recibirá los datos de todas las actuaciones inspectoras debidamente clasificados.

2. La base general de datos del sistema de inspección y sus aplicativos de explotación, radicará en la Oficina de la Autoridad Central, a la que corresponderá su gestión, desarrollo y modificación. Cada Administración autonómica accederá a los datos sobre materias de su competencia, pudiendo disponer las modificaciones de la base de datos y de los aplicativos, en la forma que se acuerde.

3. En los acuerdos previstos en el artículo 17 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá establecerse que cada Comunidad Autónoma facilite a la Inspección las conexiones informáticas necesarias para el ejercicio de la función inspectora, la forma de acceso a la información relativa a su competencia y cuantos otros extremos se convengan.

4. Las actuaciones y comprobaciones inspectoras podrán servirse de los medios informáticos, a cuyo fin dispondrán de acceso a los datos y antecedentes obrantes en la Administración pública cuando tengan relevancia para la función inspectora, en la forma establecida en la legislación y en este Reglamento. En particular se explotarán informáticamente las colaboraciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el artículo 79 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

TÍTULO II

Del funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPÍTULO I

Funciones y obligaciones de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Sección 1.ª Facultades de los inspectores y de los subinspectores

Artículo 7. *Facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.*

1. En el ejercicio de su función, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados, en los términos del artículo 5 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para:

1.º Entrar libremente, sin previo aviso y en cualquier momento, en todo centro o lugar de trabajo sujeto a inspección y a permanecer en ellos, respetando en todo caso la inviolabilidad del domicilio. Tal facultad alcanza a cuantos funcionarios públicos acompañen al inspector en su gestión comprobatoria.

2.º La comunicación de la presencia inspectora, establecida en el artículo 5.1 de la citada Ley ordenadora podrá efectuarse al inicio de la visita de comprobación o con posterioridad a dicho inicio, si así conviniere. Cuando la actuación lo requiera, el inspector actuante podrá requerir la inmediata presencia de quien esté al frente del centro en el momento de la visita.

3.º Hacerse acompañar durante la visita por las personas a que se refiere el artículo 5.2 de la Ley ordenadora.

4.º Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren necesario a fin de comprobar el cumplimiento de las disposiciones aplicables en los términos del artículo 5.3 de la citada Ley ordenadora.

5.º Recabar y obtener la información, datos o antecedentes con trascendencia para la función inspectora, en materia relativa al régimen económico de la Seguridad Social, en los

supuestos y respecto de los obligados referidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dicha información se recabará mediante requerimiento escrito del inspector que dirija las actuaciones. Cuando el requerimiento se formule a entidades que desarrollen actividades bancarias o de depósito de fondos, y se refiera a identificación de pagos efectuados con cargo a cuentas, depósitos o fondos de cualquier clase, el requerimiento se autorizará previamente por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que podrá delegar en el Jefe del órgano inspector. Tales requerimientos señalarán un plazo para su cumplimentación no inferior a quince días ; especificarán los datos, antecedentes o información solicitados, período de tiempo a que se refieran y la identidad de los sujetos de la acción inspectora. La información será facilitada por la entidad requerida mediante certificación de la misma o mediante acceso del inspector actuante a los datos solicitados en las dependencias de aquélla, según se determine en el requerimiento, levantándose testimonio escrito en el segundo supuesto.

6.º Adoptar cualesquiera de las medidas a que se refieren los artículos 7 de la Ley ordenadora y 25 de este Reglamento.

7.º Adoptar, en su caso, las medidas cautelares que considere oportunas a que se refieren el apartado 4 del artículo 5 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el artículo 19 de este Reglamento.

8.º Y, en general, ejercer las demás facultades señaladas en los artículos 5, 7 y concordantes de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Corresponde asimismo a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme al artículo 14 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, la dirección y supervisión técnica de la actividad de los Subinspectores Laborales, así como el visado de sus actas cuando proceda.

Artículo 8. *Facultades de los Subinspectores Laborales.*

1. Los Subinspectores Laborales están facultados para desarrollar las funciones inspectoras y ejercer las competencias atribuidas por el artículo 14. 2 y 3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, bajo la dirección y supervisión técnica del Inspector de Trabajo y Seguridad Social responsable de la unidad, grupo o equipo al que estén adscritos.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, las funciones de los Subinspectores Laborales se desarrollarán en el seno de los equipos de inspección.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 14. 2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, corresponde a los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Empleo y Seguridad Social, actuar en las siguientes materias:

a) La comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materia de empleo, acceso al empleo, bonificaciones, reducciones, subvenciones, ayudas y demás incentivos o medidas para el fomento del empleo o la formación profesional para el empleo.

b) La comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

c) La comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales a fin de determinar los supuestos de utilización de dichas modalidades contractuales en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal o reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

d) La comprobación del cumplimiento de las normas en materia de campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación del Sistema de la Seguridad Social, así como las de colaboración obligatoria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, y las de obtención, percepción y disfrute de prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las de desempleo y las de cese de actividad.

e) La comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa sobre trabajo de extranjeros en España.

f) La colaboración en la investigación y señalamiento de bienes susceptibles de embargo para la efectividad de la vía ejecutiva y la identificación del sujeto deudor, o de los

responsables solidarios o subsidiarios cuando proceda, en todos aquellos casos que hagan referencia o afecten al cumplimiento de las normas del orden social.

g) El asesoramiento a los empresarios y trabajadores en orden al cumplimiento de sus obligaciones con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, en materias propias de su ámbito competencial, con ocasión del ejercicio de su función inspectora.

h) Cuantas otras funciones de similar naturaleza les fueren encomendadas por los responsables de la unidad, grupo o equipo a que estén adscritos para el desarrollo de los cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de sus competencias.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, corresponde a los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral actuar en las siguientes materias:

a) La comprobación del cumplimiento y control de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en los aspectos que afecten directamente a las condiciones materiales de trabajo, en particular, las siguientes:

1.º) Las características y condiciones de utilización de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o substancias existentes en el centro de trabajo.

2.º) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3.º) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.

4.º) Las características y utilización de las medidas de protección, tanto colectiva como individual.

5.º) La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud, establecidos en el artículo 37.3.c) del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

6.º) La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

7.º) Aspectos relativos al cumplimiento de las obligaciones de formación e información a los trabajadores, así como de las obligaciones derivadas de los planes de prevención, evaluaciones de riegos y planificaciones de la actividad preventiva, estudios y planes de seguridad y salud, coordinación de actividades empresariales, y otras cuestiones documentales siempre que afecten directamente a las condiciones materiales de trabajo cuya comprobación tienen encomendada.

b) La vigilancia del cumplimiento de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Programas de actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social derivados del análisis de la siniestralidad laboral.

d) La información y asesoramiento a empresarios y trabajadores, con ocasión del ejercicio de su función inspectora, sobre la forma más efectiva de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

e) Cuantas otras funciones de análoga naturaleza les fuesen encomendadas por los responsables de la unidad, grupo o equipo a que estén adscritos para el desarrollo de los cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de sus competencias.

4. De conformidad con los principios de trabajo programado y en equipo que ordenan la organización y desarrollo de la actividad del Sistema de Inspección de acuerdo con el artículo 2. f) de la Ley 23/2015, de 21 de julio, los Subinspectores Laborales actuarán preferentemente en el marco de la actividad programada en las materias de su competencia establecidas para cada Escala en los números anteriores, y en cumplimiento de los servicios encomendados conforme a lo previsto en los artículos 23 y 26 del presente Reglamento.

A tal fin su actuación se realizará preferentemente en el marco de la unidad equipo o grupo al que estén adscritos, pudiendo también desarrollar la misma en apoyo y colaboración con un Inspector de Trabajo y Seguridad Social. En este último caso, la dirección operativa y técnica de la actuación recaerá en el Inspector.

5. En ejecución de las órdenes de servicio recibidas para el desempeño de sus funciones, los Subinspectores Laborales, que tendrán la consideración de agentes de la autoridad, están facultados para proceder en la forma establecida en los apartados 1 a 4 del artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

6. Cuando como consecuencia de su actuación los Subinspectores Laborales de cada Escala, observaran incumplimientos normativos conexos con las materias en las que tienen atribuidas competencias, lo comunicarán por escrito al Jefe de Equipo o Inspector bajo cuya dirección técnica actúen, con expresión de los hechos y circunstancias concurrentes.

Sección 2.ª Deberes de los inspectores y de los subinspectores

Artículo 9. *Obligaciones.*

1. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social servirán con objetividad los intereses generales y actuarán de acuerdo con los principios constitucionales de eficacia y jerarquía, con sometimiento pleno a la ley y al derecho, y con sujeción a los criterios técnicos y directrices establecidos por las autoridades competentes.

2. En el ejercicio de sus funciones, y sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes, observarán la máxima corrección con los ciudadanos, y procurarán perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados.

3. En las visitas de inspección, el funcionario actuante deberá identificarse documentalmente y comunicar su presencia al empresario, a su representante, o persona inspeccionada, a menos que considere que dicha comunicación o identificación pueden perjudicar el éxito de sus funciones.

Asimismo, solicitarán la presencia de los representantes de los trabajadores cuando así lo aconseje la índole de la actuación a realizar de acuerdo con las instrucciones que se dicten al respecto.

Cuando afecte a materia de seguridad y salud en el trabajo, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Seguridad y Salud Laboral actuará conforme establece el artículo 40. 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Los funcionarios de la Inspección, con ocasión de sus visitas a los lugares de trabajo, prestarán la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. *Deber de sigilo profesional.*

1. Los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberán guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieren tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, en los términos del artículo 12 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El personal sin funciones inspectoras que preste servicios en órganos y dependencias del sistema de inspección queda sujeto a los mismos deberes de sigilo acerca de lo que conozca por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 11. *Incompatibilidad, abstención y recusación de inspectores y subinspectores.*

1. Los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quedan afectados por el régimen general de incompatibilidades de la función pública.

En razón a su función, los inspectores y subinspectores no podrán tener interés directo ni indirecto en empresas o grupos de empresas objeto de su actuación, ni asesorar o defender a título privado a personas físicas o jurídicas con actividades susceptibles de la acción inspectora; **se abstendrán en todo asunto en que concurra interés para la asociación o sindicato de su afiliación**.

Téngase en cuenta que se anula el inciso destacado por Sentencia del TS de 10 de febrero de 2003. Ref. BOE-A-2003-9901.

2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, los inspectores que ocupen puestos con funciones resolutorias de expedientes sancionadores o liquidatorios, quedan incompatibilizados para la práctica de actas de infracción o de liquidación en la materia que corresponda directamente a las referidas funciones.

3. Los funcionarios a que se refiere el apartado 1 se abstendrán de intervenir en actuaciones inspectoras, comunicándolo a su superior inmediato, cuando concurra cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. La abstención y la recusación de funcionarios a que se refiere el artículo 29 de la citada Ley, se resolverán por el respectivo Jefe de la Inspección provincial, salvo que afecte a éste o a un Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en que corresponderá a su Autoridad Central.

Artículo 12. *Carácter y acreditación de los funcionarios.*

1. En el ejercicio de su función, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social el de agentes de la autoridad, conforme a lo establecido en los artículos 5 y 8 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad competente a los efectos de lo establecido en el artículo 8, apartado 1, de la Ley Orgánica de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en los términos del artículo 6.3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social serán provistos de un documento oficial que acredite su condición, que será expedido por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los sujetos inspeccionados tienen derecho a recabar su acreditación en las visitas de inspección a sus locales o centros.

Artículo 13. *Colaboración y auxilio a la función inspectora.*

1. De conformidad con el artículo 9 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los jefes o encargados de cualesquiera oficinas públicas y quienes ejerzan funciones de tal carácter, deberán prestar a los funcionarios de dicha Inspección el apoyo y colaboración que precisen en el ejercicio de su función.

Si así no lo hicieran, el respectivo Jefe de la Inspección provincial o, en su caso, la autoridad competente trasladará lo actuado a los Servicios Jurídicos de la Administración competente a sus efectos.

2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad prestarán auxilio y colaboración a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y subinspectores de Empleo y Seguridad Social, cuando sean requeridos por éstos para el ejercicio de sus cometidos, en los términos del artículo 9.4 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y del artículo 10.5 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

En los acuerdos bilaterales a que se refiere este Reglamento podrán establecerse reglas específicas de colaboración en lo que concierne a los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas.

CAPÍTULO II

Actuaciones en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Sección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 14. *Principios generales de actuación.*

1. La actividad inspectora responderá al principio de trabajo programado, sin perjuicio de la que exijan necesidades sobrevenidas o denuncias. La actividad inspectora responderá a los programas de objetivos generales y territoriales establecidos conforme a este Reglamento.

2. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adecuarán su actividad a dichos programas de actuación, a los que se sujetará la iniciativa de los inspectores en los términos del artículo 22 del presente Reglamento.

Artículo 14 bis. *Principio general de funcionamiento por medios electrónicos.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se relacionará con los ciudadanos preferentemente por medios electrónicos, en los términos regulados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con las especialidades incluidas en este reglamento, en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y en las normas dictadas en su desarrollo.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, junto con otros órganos, organismos públicos o entidades de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, podrá desarrollar aplicaciones informáticas dirigidas a la tramitación integrada de procedimientos administrativos. Las administraciones que utilicen estas aplicaciones deberán informar en sus sedes electrónicas de los términos y condiciones sobre el uso de las mismas con antelación suficiente a su puesta en funcionamiento, así como incluir la correspondiente cláusula informativa en materia de protección de datos personales, de conformidad con los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos) y, en su caso, las previsiones de su artículo 22.

Los documentos electrónicos transmitidos en estas aplicaciones mediante entornos cerrados de comunicaciones serán considerados válidos a efectos de autenticación e identificación de los emisores y receptores con las condiciones y garantías que se establezcan, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo. En todo caso, se garantizará la seguridad del entorno cerrado de comunicaciones y la protección de los datos que se transmitan conforme a los requisitos establecidos en el Esquema Nacional de Seguridad, adaptando los criterios de determinación del riesgo en el tratamiento de los datos personales a lo establecido en el artículo 32 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos).

Artículo 15. *Modalidades de actuación.*

1. En desarrollo del artículo 14 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollarán sus actuaciones inspectoras y de asistencia técnica, mediante las siguientes modalidades:

a) Visita a los centros y lugares de trabajo, con la personación del funcionario actuante en el centro o lugar de trabajo, sin necesidad de aviso previo, pudiendo efectuarse por un único funcionario o conjuntamente por varios. Podrá efectuarse más de una visita sucesiva.

Cuando iniciadas actuaciones mediante visita, no sea posible o no tenga objeto su continuidad en el centro visitado, podrá continuarse en la forma establecida en el apartado siguiente.

b) Comparecencia de los sujetos obligados ante el funcionario actuante en la oficina pública que éste señale, en virtud de requerimiento, con o sin aportación de información documental o en soporte informático, en su caso, con expresión en el requerimiento de la documentación que deba ser objeto de presentación. El requerimiento será escrito y notificado directamente con ocasión de visita al centro de trabajo, o por cualquier forma de notificación válida. Cuando el requerimiento se formule por un equipo, determinará el inspector o subinspector ante el que haya de comparecer el sujeto requerido.

c) Comprobación de datos o antecedentes que obren en las Administraciones públicas; a tal fin, la Inspección podrá acceder a tales datos y antecedentes, proceder a cruces informáticos y solicitar antecedentes o información que permita comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable. Si de su examen se dedujeran indicios de incumplimiento, podrá procederse en la forma dispuesta en los apartados anteriores al objeto de completar la comprobación. Podrán valorarse también los datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones públicas de la Unión Europea.

d) Expediente administrativo, cuando de su contenido se dedujeran los elementos suficientes de comprobación y de convicción para iniciar y concluir la actuación inspectora.

2. Las actuaciones inspectoras, cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior, si se estiman necesarias para la culminación de la comprobación.

3. Las funciones de arbitraje, mediación y conciliación contempladas en el artículo 3.3 de la Ley ordenadora antes citada, se desarrollarán en los locales y en la forma que, para cada caso, se establezca o se acuerde entre el funcionario actuante y las partes en conflicto.

Artículo 16. *Número de funcionarios actuantes.*

1. Las actuaciones inspectoras podrán efectuarse por un sólo funcionario o por varios, bajo el principio de unidad de acción, tal y como establece el artículo 14 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. En las actuaciones en equipo desarrolladas por inspectores y subinspectores, el inspector que las dirija distribuirá los cometidos entre los participantes según su especialización y las funciones del Cuerpo de su pertenencia. En las actuaciones colectivas de inspectores de Trabajo y Seguridad Social, el que se encuentre al frente coordinará la actuación del conjunto.

3. En las actuaciones inspectoras con la participación de funcionarios públicos de otros Cuerpos, en virtud de la colaboración prevista en el artículo 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los mismos dispondrán de las facultades comprobatorias propias de los inspectores en las misiones que se les encomienden, incurriéndose en obstrucción si se les impidiera o perturbara en su ejercicio.

Artículo 17. *Duración de las actuaciones.*

1. Las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a un mismo sujeto no podrán dilatarse por un tiempo superior a nueve meses continuados, salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección o a las personas dependientes del mismo. No obstante, podrá ampliarse, con el alcance y requisitos que se indican a posteriori, por otro periodo que no excederá de nueve meses, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad. Se entiende que se produce atendiendo al volumen de operaciones de la persona o de la entidad o por la dispersión geográfica de sus actividades.

b) Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades o de las personas que las desempeñen.

c) Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.

Todo ello conforme al artículo 14 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para la ampliación del plazo de actuaciones inspectoras, con arreglo al artículo 14.2.a) de la Ley 42/1997 se entenderán como supuestos de especial dificultad y complejidad:

1) Cuando por el volumen de documentación a analizar, y el número de las personas que deben ser investigadas o entrevistadas así lo requieran.

2) Cuando se esté ante un grupo de empresas vinculadas entre sí y sea preciso realizar actuaciones sobre las diversas empresas que componen dicho grupo o estructura empresarial, o ante supuestos de sucesión de empresa.

3) Cuando se trate de hechos, actos, elementos, actividades, explotaciones y otras circunstancias que se lleven a cabo fuera del territorio donde radique el órgano actuante, y le exija a éste la realización de actuaciones de comprobación fuera de dicho ámbito territorial.

4) Por el incumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales, contables, registrales o de seguridad social, o por la desaparición o falta de los libros o registros que supongan una mayor dificultad de comprobación e investigación.

5) Cuando se lleven a cabo actuaciones e investigaciones a los sujetos responsables de obligaciones laborales o de seguridad social basadas en su posible intervención en redes, tramas o actuaciones tendentes a la defraudación al Sistema de la Seguridad Social, en aras a la obtención de bonificaciones, subvenciones, prestaciones así como a la simulación de la relación laboral o la obtención fraudulenta de autorizaciones de residencia y trabajo de extranjeros no comunitarios.

6) Cuando en la comprobación se constate la presencia de empresas que están vinculadas entre sí y que participen en la producción, ejecución o distribución de un determinado bien o servicio, teniendo presente que la actuación inspectora se dirige a la comprobación de las distintas fases que intervienen en la producción, ejecución o distribución.

En la ampliación del plazo del supuesto contemplado en el artículo 14.2. b) de la Ley 42/1997, se entenderá que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades o de las personas que las desempeñen, en el supuesto de que no se hayan declarado a la Administración Laboral o de la Seguridad Social competente o que éstas sean distintas a las declaradas por aquél.

2. En el caso de que se estime que concurre alguna circunstancia que justifique la ampliación en la duración de la actuación inspectora previa al procedimiento sancionador o liquidatorio, será el Director de la Dirección Especial de Inspección adscrita a la Autoridad Central, en su caso, o el Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, o el equivalente en aquellas Comunidades Autónomas que hayan recibido un traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectora, una vez que hayan transcurrido cuatro meses desde el inicio de las actuaciones de inspección, el que notificará al sujeto objeto de inspección y le otorgará un plazo de quince días desde la notificación de la apertura de dicho plazo, para que efectúe, si lo estima pertinente, las alegaciones oportunas. Tras ello, se notificará al sujeto investigado el sentido de la resolución, no cabiendo recurso alguno contra dicho acto, todo ello sin perjuicio de las alegaciones y recursos que puedan efectuarse posteriormente, tanto en vía administrativa como jurisdiccional, en el caso de que se iniciase procedimiento sancionador o liquidatorio.

En la notificación se indicará el periodo de tiempo por el que se amplía el plazo, que no podrá exceder de nueve meses, y deberá motivarse adecuadamente la razón para la autorización de dicha ampliación del plazo.

3. Para el cómputo del plazo de nueve meses o dieciocho meses a que se refiere el apartado anterior se aplicarán las reglas siguientes:

a) Cuando la actuación se inicie mediante visita a centro o lugar de trabajo, el cómputo se iniciará a partir de la fecha de la primera visita efectuada, según diligencia extendida en el Libro de Visitas.

b) Si la actuación comienza por requerimiento de comparecencia, el cómputo se iniciará desde la fecha de la efectiva comparecencia del sujeto obligado requerido con aportación, en

su caso, de la totalidad de la documentación requerida, con trascendencia en la actuación inspectora, circunstancia que se reseñará en el Libro de Visitas.

c) Si iniciada visita de inspección a un centro o lugar de trabajo no fuese posible concluir la comprobación por falta de aportación de los antecedentes necesarios, o por ausencia o negativa a declarar de persona afectada por las comprobaciones, el funcionario actuante podrá requerir en la forma dispuesta en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 15 de este Reglamento, en cuyo caso el cómputo se iniciará desde el momento de la comparecencia en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

4. Las actuaciones comprobatorias seguidas a un mismo sujeto, una vez iniciadas, no podrán interrumpirse por tiempo superior a cinco meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes.

5. Para el cómputo de los plazos señalados en este artículo, en ningún caso se considerará incluido el tiempo transcurrido durante el plazo concedido al sujeto obligado en los supuestos de formularse requerimientos de subsanación de incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

6. Con independencia de su duración y modalidades aplicadas, las comprobaciones sobre el sujeto inspeccionado correspondientes a una actuación inspectora se consignarán mediante diligencia en el Libro de Visitas, cuya copia obrará en los archivos de la Inspección, y tendrán el carácter de antecedente para sucesivas actuaciones que se realicen al mismo sujeto.

Artículo 18. *Continuidad de las actuaciones inspectoras.*

1. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo, hasta su conclusión, por los inspectores o subinspectores que las hubiesen iniciado. En caso de cese, traslado, enfermedad u otra causa concurrente en dichos funcionarios, su superior jerárquico podrá encomendarlas a otro funcionario, notificándolo al sujeto inspeccionado.

2. Iniciadas actuaciones inspectoras, el respectivo Jefe de Inspección provincial podrá disponer, en cualquier momento, la incorporación de otro u otros funcionarios cuando su dificultad o duración lo aconseje.

3. Si en el curso de las actuaciones, el actuante incurriese injustificadamente en demora, su actuación no respondiese al nivel técnico exigible, se desviase manifiestamente de las normas e instrucciones que rigen la función inspectora, o incurriere en causa de abstención, el Jefe de Inspección provincial le relevará de dicho asunto por otro funcionario, comunicándolo al sujeto inspeccionado.

Artículo 19. *Adopción de medidas cautelares.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley ordenadora, adoptar las medidas que juzgue adecuadas para impedir que se le oculten o desaparezcan pruebas materiales, se destruyan o alteren los libros, documentos, material informatizado y demás antecedentes sujetos a examen, a cuyo efecto, dicha Inspección podrá recabar de las autoridades competentes y de sus agentes el auxilio y colaboración precisos.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social reflejará las medidas cautelares adoptadas, con reseña de los materiales a que afecte, en diligencia en el Libro de Visitas o, en su defecto, por otro medio escrito y fehaciente notificado al interesado.

Artículo 20. *Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

En cada actuación sobre el inspeccionado, los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social extenderán diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección que debe existir en cada centro de trabajo a su disposición, ocupe o no trabajadores por cuenta ajena, con sujeción a las normas reguladoras de dicho Libro.

Las medidas de advertencia, recomendación o requerimiento efectuadas por los funcionarios de dicha inspección, podrán formalizarse documentalmente mediante diligencia en el Libro de Visitas.

Artículo 21. *Capacidad de obrar ante la inspección.*

1. La capacidad de obrar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su acreditación se rige por las normas de derecho privado. Las personas jurídicas, de naturaleza pública o privada, actuarán por medio de quienes, al tiempo de la actuación inspectora, ocupen los órganos de su representación o la tengan conferida, siempre que lo acrediten con arreglo a derecho.

2. Las actuaciones inspectoras se seguirán con los sujetos obligados, que podrán actuar por medio de representante debidamente acreditado ante el funcionario actuante, con el que se entenderán las sucesivas actuaciones. El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con transcendencia inspectora que deban ser conocidos por el representado.

La actuación mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado se considerará incomparecencia, cuando se haya solicitado la personación del sujeto obligado. Se presumirá otorgada autorización a quien comparezca ante la Inspección para actos de mero trámite que no precisen poder de representación del sujeto obligado.

3. En las actuaciones inspectoras relacionadas con los trabajadores, se estará, a efectos de su representación colectiva, a lo dispuesto en la normativa específica sobre representación por los órganos unitarios y sindicales, sin perjuicio de la capacidad individual de obrar que corresponda a cada trabajador.

4. La representación para actuar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se entenderá acreditada mediante apoderamiento apud acta efectuado por comparecencia personal o comparecencia electrónica en la correspondiente sede electrónica, o a través de la acreditación de su inscripción en el registro electrónico de apoderamientos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ello sin perjuicio de la posibilidad de acreditar la representación por cualquier otro medio válido en Derecho.

5. Se crea el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se inscribirán los apoderamientos relativos a actuaciones de la competencia del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando la persona poderdante o la apoderada tuvieran condición de personas físicas, el tratamiento automatizado de sus datos que resulte necesario para el adecuado funcionamiento del Registro y su finalidad se fundamenta en el artículo 6.1.e) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos).

Mediante orden del Ministerio de Trabajo y Economía Social se regularán los requisitos y condiciones de funcionamiento de dicho registro.

Sección 2.ª Actuaciones de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 22. *Formas de actuación de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social actuarán de conformidad a lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La actuación por orden superior se formalizará mediante orden emitida conforme al artículo siguiente, y se expedirá en todos los supuestos a que se refiere el artículo 9.1 del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

3. La actuación por propia iniciativa de los inspectores se sujetará a criterios de eficacia y de oportunidad, acomodándose a la programación vigente en la inspección de su destino.

4. Cuando la actuación sea consecuencia de denuncia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social iniciará, una vez recibida aquélla, las correspondientes actuaciones de comprobación e investigación si concurrieren indicios suficientes de veracidad o exactitud en los hechos denunciados. A tal fin, podrá solicitar al denunciante su comparecencia para ratificar, ampliar o concretar el contenido de la denuncia.

Artículo 23. *Órdenes de servicio.*

1. El señalamiento de actuaciones concretas a los inspectores y a los equipos de Inspección se materializará en órdenes de servicio, en los supuestos a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior.

2. Las órdenes de servicio se expedirán por el respectivo Jefe o Jefe adjunto de la Inspección Provincial, o por los de sus unidades especializadas en su área funcional. Las órdenes de servicio se formularán por escrito y contendrán los datos de identificación del servicio encomendado, en la forma que se disponga.

3. El inspector o equipo destinatario de una orden de servicio, sin perjuicio de adoptar las medidas que procedan, emitirá informe comprensivo del resultado de la actuación encomendada una vez finalizada.

4. Cuando el Inspector o el Subinspector actúen en virtud de un servicio encomendado para la realización de una o varias actuaciones específicas, no serán exigibles otras distintas de las necesarias para la consecución de aquel. No obstante, si el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o el Subinspector de Seguridad y Salud Laboral en el transcurso de la visita apreciaran de manera directa, evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán adoptar, entre otras medidas, la paralización inmediata de tales trabajos o tareas, conforme a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 24. *Autonomía técnica y funcional de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados para el desempeño de todas las competencias que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuidas en el artículo 3 de la Ley 42/1997, y en su ejercicio disponen de la autonomía técnica y funcional reconocida en el artículo 6 de aquélla. Dicha autonomía se fundamenta en la objetividad y rigor técnico de cada actuación, en el respeto a los principios de eficacia y jerarquía que se materializan en las instrucciones y criterios técnicos establecidos en el marco del artículo 18.3, apartados 7 y 12, de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La autonomía técnica no exime al inspector de su obligación de actuación cuando corresponda, de cumplimentar en plazo las órdenes de servicio que se le encomienden, ni de los controles que se establezcan en cuanto a rendimiento, cumplimiento de objetivos y adecuación de su actuación a las normas, criterios e instrucciones aplicables.

3. Los Jefes de las Inspecciones provinciales y de sus unidades especializadas corregirán las desviaciones a los principios anteriores.

Artículo 25. *Medidas derivadas de la actividad de los inspectores.*

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, concluida la actividad comprobatoria en los términos del artículo 7 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrán adoptar las medidas que autoriza dicho precepto.

Asimismo, podrán tomar las iniciativas que procedan para el requerimiento o propuesta de liquidación de cuotas conforme a la legislación reguladora de la Seguridad Social, proponer al órgano correspondiente que exija la devolución de lo indebidamente percibido por prestaciones o ayudas en fraude, e instar la actuación del Ministerio Fiscal si hubiere lugar y por el cauce establecido.

Sección 3.ª Actuaciones de los Subinspectores Laborales

Artículo 26. *Actuaciones de los Subinspectores Laborales.*

1. Los Subinspectores Laborales en los términos del artículo 14 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, actuarán, como norma general, en el marco operativo de la unidad, equipo o grupo al que estén adscritos, pudiendo establecerse grupos de Subinspectores para una actuación o conjunto de actuaciones concretas.

2. Las órdenes de servicio encomendadas a cada equipo o grupo responderán a lo establecido en el artículo 23.

El Inspector que esté al frente de la unidad, equipo, o grupo, distribuirá su ejecución entre los Subinspectores que lo integren, y la dirigirá y supervisará por sí mismo o mediante otro Inspector adscrito a la misma unidad organizativa, con sujeción a las instrucciones que se establezcan.

3. La actuación de los Subinspectores Laborales corresponderá a los servicios encomendados conforme al apartado anterior. Dichas encomiendas de servicio podrán ser:

a) Genéricas, para el desarrollo de comprobaciones de su competencia que motiven un conjunto de actuaciones sobre supuestos homogéneos programados que afecten a varios sujetos de un mismo sector o zona.

b) Específicas, para actuaciones concretas sobre sujetos obligados expresamente determinados e individualizados.

Artículo 27. *Medidas derivadas de la actividad de los Subinspectores Laborales.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14.5 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, los Subinspectores Laborales de la Escala de Empleo y Seguridad Social podrán:

a) Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.

b) Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.

c) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.

d) Efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social, así como iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones, reducciones y compensaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.

e) Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores, así como para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social adecuado, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el apartado anterior, si procediese.

f) Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.

g) Informar al órgano competente de los resultados de la investigación para la identificación de los distintos sujetos responsables por los incumplimientos de las normas a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, incluyendo los supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, así como para el señalamiento de bienes para la efectividad de la vía ejecutiva.

h) Informar a los Servicios Públicos de Empleo a efectos del reconocimiento de acciones de orientación, capacitación y formación profesional para el Empleo para los trabajadores en situación de trabajo no declarado, empleo irregular u otros incumplimientos detectados por la actividad inspectora, de acuerdo con la legislación aplicable.

i) Adoptar cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 14.5 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, los Subinspectores Laborales de la Escala de Seguridad y Salud Laboral podrán:

a) Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.

b) Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales o subsane las deficiencias observadas, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.

c) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.

d) Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

e) Adoptar cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

4. Los Subinspectores Laborales emitirán informe interno sobre los resultados de cada actuación encomendada al que adjuntarán los documentos que correspondan; asimismo emitirán los informes y propuestas que procedan, que serán supervisados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social que corresponda en aplicación del artículo anterior.

5. Las actas de infracción y las de liquidación de cuotas que procedan serán practicadas y firmadas por el Subinspector o Subinspectores actuantes, con el visado, cuando proceda, del Inspector de Trabajo y Seguridad Social bajo cuya dirección técnica actúen.

Los Subinspectores pertenecientes a la Escala de Empleo y Seguridad Social practicarán, asimismo, las propuestas de liquidación que se deriven de su actuación.

Los Subinspectores pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral realizarán comunicaciones internas para la adopción, en su caso, de las medidas previstas en los apartados 7, 9 y 10 del artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, en la forma establecida en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

CAPÍTULO III

Principios ordenadores del funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Sección 1.ª Programación de objetivos para la acción inspectora

Artículo 28. *Principios básicos.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social programará su actuación según los objetivos que determinen las autoridades competentes, y funcionará con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral y a los establecidos en el artículo 103 de la Constitución. Los objetivos para la acción inspectora podrán ser de ámbito general o territorial, en atención a su carácter y ámbito espacial de desarrollo.

2. Los programas generales de objetivos son aquellos cuyo desarrollo comprobatorio afecte a territorios de más de una Comunidad Autónoma, en los términos de los artículos 18.3.9 y 21 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los programas territoriales de objetivos son aquellos cuyo desarrollo se limita al territorio de una Comunidad Autónoma, según el artículo 17 de la Ley ordenadora citada.

Artículo 29. *Programas generales de objetivos.*

1. Los programas generales de objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, derivados de las líneas de acción definidas por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, se elaborarán en la forma siguiente:

1.º La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Autoridades autonómicas podrán proponer a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales objetivos de inspección de alcance general.

2.º Definidos por la Conferencia Sectorial tales objetivos generales, la distribución de sus actuaciones por áreas funcionales se realizará por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entre las Inspecciones Provinciales agrupadas por Direcciones Territoriales, comunicándolo a los Presidentes de las Comisiones Territoriales. Para su seguimiento y evaluación, podrán seleccionarse indicadores de cantidad y calidad, de modalidades de fraude, de carácter sectorial, de dimensión o tipo de empresas, u otros que se consideren. Asimismo, podrán establecerse procedimientos de seguimiento y para su ajuste o modificación.

2. Para el cumplimiento de objetivos establecidos por la Unión Europea a través de su Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo en materias regidas por Directivas europeas, se procederá en la misma forma establecida en el apartado anterior, cuando afecte al desarrollo general de la acción inspectora en España.

3. En los programas generales de objetivos de ámbito supraautonómico de competencia de la Administración General del Estado, se procederá de la siguiente forma:

1.º La Autoridad Central de la Inspección, oídos los órganos interesados, formulará el programa de objetivos de alcance supraautonómico, particularmente en materia de régimen económico de la Seguridad Social y de trabajo de extranjeros.

2.º En lo posible, y sin ruptura de la unidad de acción y de criterio, la Autoridad Central desglosará tales objetivos por Inspecciones Provinciales, y lo comunicará, en tal caso, a los respectivos Presidentes de las Comisiones Territoriales a efectos de su consideración en los programas territoriales a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 30. *Programas territoriales de objetivos.*

1. Con la periodicidad que determine, cada Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establecerá el programa territorial de objetivos para la actuación de dicha Inspección en su territorio, tanto de competencia autonómica como estatal, integrando, en su caso, las previsiones de los planes generales en el desarrollo territorial que corresponda con el debido desglose provincial.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la Autoridad Central de la Inspección comunicará al Presidente de la respectiva Comisión Territorial la propuesta de objetivos de desarrollo territorializado de competencia de la Administración General del Estado, para su integración en el programa territorial. La autoridad que determine la respectiva Comunidad Autónoma cumplirá el mismo cometido en las materias de competencia autonómica. La Comisión Territorial acordará la programación que corresponda. Cuando no esté constituida la Comisión Territorial, las funciones de ésta se atribuyen a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

3. Sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Autoridad Central y a las Comisiones Territoriales, los Directores territoriales y los Jefes de las Inspecciones provinciales tomarán las medidas para la efectividad de los programas de objetivos que les afecten, y efectuarán el seguimiento periódico y sistemático sobre su grado de cumplimiento.

Artículo 31. *Criterios de programación de servicios.*

1. En aplicación de los programas de objetivos a que se refieren los artículos 29 y 30, las Inspecciones Provinciales y sus unidades especializadas dispondrán la programación interna de sus servicios, en función de su capacidad y medios disponibles y en consideración, entre otros, a los factores siguientes:

a) La trascendencia o repercusión social de los asuntos objeto de la actuación, según los objetivos señalados por aplicación de los artículos 29 y 30.

b) El efecto disuasor que se pretenda obtener con la acción inspectora.

c) La importancia, tipo y situación del centro o lugar de trabajo, o del sector de actividad.

d) La incidencia en el régimen económico de la Seguridad Social del volumen de ingresos defraudados.

e) La incidencia del fraude en las prestaciones sociales.

f) El volumen de empleo de las empresas o sectores afectados.

g) La peligrosidad de los riesgos del trabajo y la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

h) Los que deriven de necesidades evidenciadas por los agentes sociales, o denoten reiteraciones en las denuncias recibidas.

2. En el desarrollo temporal de actuaciones, la Inspección Provincial dará preferencia a las originadas por accidentes de trabajo o denuncias relativas a riesgos graves e inminentes, las derivadas de órdenes de servicio a las que se confiera carácter urgente y las que correspondan a la programación y objetivos establecidos para la correspondiente Inspección Provincial o unidad especializada por la respectiva autoridad.

Sección 2.ª Normas de funcionamiento territorial y funcional

Artículo 32. *Normas funcionales: unidad de función y especialización.*

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social desarrollarán la totalidad de cometidos que tienen encomendados, bajo las directrices técnicas de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en dependencia directa de los respectivos Jefes de Inspección provincial y, en su caso, Jefes de las unidades especializadas.

2. Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social desarrollarán sus funciones propias en el régimen señalado en el apartado anterior, bajo la inmediata dirección técnica y funcional del inspector del que dependan.

3. Podrá encomendarse a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los subinspectores de Empleo y Seguridad Social la dedicación preferente a tareas especializadas correspondientes a las áreas funcionales de la acción inspectora que se determinen, teniendo en cuenta la capacidad, dimensión y complejidad de cada Inspección Provincial.

4. La especialización funcional será compatible con la aplicación de los principios de unidad de función y de acto en la actuación inspectora, en la forma dispuesta en el artículo 6.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en este Reglamento.

Artículo 33. *Normas de distribución territorial.*

1. Los funcionarios y equipos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones en el territorio al que extienda su competencia el órgano inspector de su destino.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social adecuará su organización operativa a la división geográfica y denominaciones que tenga establecida cada Comunidad Autónoma, si así se estableciese en el correspondiente acuerdo bilateral de ésta con la Administración General del Estado.

3. Las actuaciones inspectoras sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, podrán ejercerse por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regulada en este Reglamento sin perjuicio, si así se determinase, de la colaboración y participación de las Inspecciones Provinciales bajo unidad de acción y de criterio.

3.bis) En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas Comunidades Autónomas, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá recabar informe o cualquier tipo de colaboración de las estructuras territoriales de la Inspección. Mediante Resolución de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá adscribir el personal inspector o de apoyo necesario a la Dirección Territorial, para la realización de este o de otros cometidos que requieran igualmente unidad y homogeneidad de las actuaciones inspectoras.

En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma, actuará un solo Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado para éste u otros cometidos que igualmente requieran identidad de criterio, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectora referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrán capacidad para designar al inspector de Trabajo a quien corresponda la realización de las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.

4. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer actuaciones por funcionarios fuera de los límites territoriales de su destino, mediante agregación temporal a la Inspección Provincial correspondiente.

Artículo 34. *Criterios de distribución funcional.*

En las Inspecciones Provinciales en que, por sus características o volumen de asuntos, se establezcan unidades especializadas para la acción inspectora en áreas funcionales, según la correspondiente relación de puestos de trabajo, los funcionarios asignados a las mismas dedicarán preferentemente su actividad a las materias correspondientes a tales áreas, en el marco territorial a que se refiere el artículo anterior, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32. Si se establece por acuerdo bilateral, tales estructuras especializadas podrán extender su competencia al ámbito territorial autonómico, con el mismo régimen antes indicado.

Artículo 35. *Coordinación y colaboración.*

Conforme al artículo 15.1 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por los cauces que se establezcan, los órganos y estructuras territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comunicarán entre sí los datos y antecedentes de que dispongan con relevancia para la acción inspectora que corresponda a otros ámbitos territoriales.

Sección 3.ª Normas sobre servicios encomendados por las autoridades en el ámbito de sus competencias

Artículo 36. *Servicios dispuestos por autoridades de las Comunidades Autónomas.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplimentará los servicios que le encomienden los órganos que señalen las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias. Bajo la misma dependencia funcional, la Inspección desarrollará los cometidos que le corresponden en el ámbito de las competencias autonómicas, aun sin orden o solicitud expresa de actuación concreta.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá los informes preceptivos o potestativos que le soliciten las autoridades autonómicas en materia de la competencia de éstas. Asimismo, la Inspección podrá informar a dichas autoridades en materias de competencia estatal, cuando sea de interés al mejor desarrollo de las funciones que correspondan a la Autonomía.

Artículo 37. *Servicios dispuestos por Órganos Territoriales de la Administración General del Estado.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplimentará los servicios que, en la esfera de sus competencias, determinen los Delegados y Subdelegados del Gobierno. Asimismo, la Inspección facilitará a dichos órganos la información que recaben en cada caso y, periódicamente, la que determine su Autoridad Central, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

2. La Inspección desarrollará las actuaciones que le sean solicitadas por los órganos territoriales de los Organismos gestores y Servicios comunes de la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y demás Organismos con funciones en el orden social.

3. La citada Inspección colaborará con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en régimen de mutua cooperación. Mediante acuerdo de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Trabajo y Asuntos Sociales, se establecerán las normas de colaboración y coordinación a que se refiere el apartado 2 del artículo 9 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 38. *Servicios dispuestos por Órganos Centrales de la Administración del Estado.*

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplimentará los servicios que, por el cauce de la Autoridad Central, le encomienden los órganos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el ámbito de la competencia de ejecución de la Administración General del Estado, y facilitará la información de carácter general que resulte necesaria para el mejor desarrollo de la función normativa que corresponda al Estado.

Artículo 39. *Colaboración con la Administración de Justicia.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá los informes y cumplimentará las solicitudes de actuación que sean formuladas por los órganos judiciales, en los términos legalmente establecidos.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal aquellos hechos que conozca en sus actuaciones y que pudieran ser constitutivos de delitos públicos, comunicándolo a la autoridad correspondiente.

Artículo 40. *Cauce orgánico.*

Sin perjuicio de la dependencia funcional de los inspectores y subinspectores, en los términos del artículo 18.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la ejecución de actuaciones que se encomienden a la Inspección a que se refieren los artículos 36 a 39 se producirá por el cauce orgánico natural del respectivo Jefe de Inspección provincial, salvo que la acción a desarrollar corresponda a los ámbitos supraprovincial o supraautonómico en que será por conducto del Director territorial o especial, respectivamente.

TÍTULO III

Organización del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPÍTULO I

Estructura general del sistema

Artículos 41 a 45.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículos 46 a 58.

(Derogados)

TÍTULO IV

Del régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos, dependientes de las Administraciones Públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

CAPÍTULO I

Requisitos de los funcionarios técnicos para el ejercicio de actuaciones comprobatorias, régimen de habilitación y ámbito funcional de dicha actuación

Artículo 59. *Requisitos de los funcionarios para el ejercicio de actuaciones comprobatorias.*

1. La colaboración pericial y el asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales, dependientes de las Comunidades Autónomas, así como los del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el caso de las Ciudades de Ceuta y Melilla, se desarrollará en los términos que se establecen en el artículo 9.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Para el ejercicio de dicha colaboración, mediante actuaciones comprobatorias, con el alcance señalado en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y con capacidad de requerimiento, los funcionarios referidos en el apartado anterior deberán cumplir, como mínimo, los requisitos siguientes:

1.º Contar con la habilitación correspondiente a la que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, y a la que se refiere el artículo siguiente.

2.º Pertenecer a cuerpos de los grupos A o B.

3.º Contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para poder ejercer las funciones de nivel superior en las especialidades y disciplinas preventivas en que estén acreditados a que se refiere dicho reglamento, o haber sido convalidados para el ejercicio de tales funciones de nivel superior, conforme a la disposición adicional quinta del mismo reglamento.

Artículo 60. *Régimen de habilitación.*

1. La habilitación de dichos funcionarios corresponderá a las respectivas autoridades autonómicas competentes, que la llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones establecidos en su propia normativa. Cuando se trate del ejercicio de dichas funciones en el ámbito de las Ciudades de Ceuta y Melilla, su habilitación corresponderá a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. A tales efectos, las autoridades señaladas expedirán el documento oficial que acredite su habilitación. En este documento figurará la denominación "técnico habilitado (artículo 9.2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre)" y los sujetos sometidos a actuaciones comprobatorias tendrán derecho a recabar su acreditación en las visitas de comprobación y control de las condiciones de seguridad que realicen a sus locales y centros de trabajo.

3. Para su habilitación regirán las reglas de incompatibilidad establecidas en el artículo 63.3.

4. La habilitación específica de dichos funcionarios quedará sin efecto cuando lo determine la misma autoridad que la confirió y, en todo caso, cuando no concurran o se hayan alterado los requisitos y la aptitud para el desempeño de estas funciones a que se refiere el artículo anterior, o se incumplan los deberes previstos en el artículo 63.

Artículo 61. *Ámbito funcional de las actuaciones comprobatorias de los técnicos habilitados y principios generales de actuación.*

1. Las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo estarán referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, conforme al artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y serán las siguientes:

a) Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o substancias existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.

d) Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.

e) La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud, establecidos en el artículo 37.3.c) del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

f) La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

2. Dichos técnicos habilitados, en el ejercicio de tales funciones comprobatorias, actuarán bajo el principio de trabajo programado, establecido en el artículo 19.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conforme a los planes y programas comunes establecidos por la correspondiente comisión territorial de inspección o del grupo de trabajo específico que ésta establezca al efecto.

CAPÍTULO II

Facultades y deberes de los técnicos habilitados

Artículo 62. *Facultades de los técnicos habilitados.*

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, y en su condición de colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, están facultados para:

a) Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a dichas actuaciones, en los cuales podrán permanecer, sin perjuicio de la inviolabilidad del domicilio.

b) Hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de su actuación, Todo ello sin perjuicio del cumplimento de la obligación establecida en el artículo 63.2.b).

c) Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.

d) Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.

e) Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.

f) Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito, así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.

g) Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.

h) Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 63. *Deberes de los técnicos habilitados.*

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior:

a) Requerirán al empresario la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas con los mismos requisitos que establece el artículo 43 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) En el caso de que en el curso de la visita se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, deberá practicar el requerimiento pertinente para su cumplimiento inmediato por el empresario y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario las medidas para su pronta subsanación a lo largo de la visita, deberá ponerse tal circunstancia urgentemente en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que por ésta se adopten las medidas de paralización o cautelares

correspondientes. En estos casos el inspector a quien se asigne el servicio correspondiente podrá recabar del técnico habilitado actuante el asesoramiento técnico y la colaboración pericial a que se refiere el artículo 64.3, el cual deberá acompañar al inspector actuante en las visitas o comprobaciones posteriores que se realicen, cuando así se requiera.

2. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, deberán:

a) Observar la máxima corrección en sus actuaciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de las empresas sometidas a comprobación.

b) Comunicar su presencia al empresario, a su representante, a los trabajadores designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los delegados de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias.

c) Informar a los delegados de prevención y al empresario sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

d) Guardar secreto respecto de los asuntos que conozca como consecuencia de su actuación, así como sobre los datos, informes y demás antecedentes de los que hubieren tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, en los términos previstos en el artículo 10.

3. En todo caso, dichos funcionarios estarán afectados por el régimen general de incompatibilidades de la función pública y no podrán tener interés directo ni indirecto en empresas o grupos empresariales objeto de su actuación, ni asesorar o defender a título privado a personas físicas o jurídicas susceptibles de la acción inspectora, y deberán abstenerse de intervenir en actuaciones comprobatorias si concurre cualquiera de los motivos del artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. La abstención y recusación de funcionarios a que se refieren los artículos 28 y 29 de la citada ley se tramitarán y resolverán conforme a la normativa en su respectiva Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO III

Actuaciones de los técnicos habilitados

Artículo 64. *Modalidades y formas de actuación de los técnicos habilitados.*

1. Las actuaciones de los técnicos habilitados se desarrollarán, en el marco de los programas establecidos por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 61.2, mediante visita a los centros y lugares de trabajo, con la personación del referido técnico en dichos centros y lugares, y podrán efectuarse por un único técnico habilitado o conjuntamente por más de uno, en función de la planificación establecida. Dado el carácter programado de las actuaciones de los técnicos habilitados, no les serán exigibles otras actuaciones al margen de los servicios encomendados, salvo si, en el curso de la visita, hubiese una evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores; en tal caso, se procederá conforme a lo previsto en el artículo 63.1.b).

2. Cuando, iniciadas las actuaciones mediante visita, no sea posible o no tenga objeto su continuidad en el propio centro visitado, por ser necesaria la realización de determinadas comprobaciones de carácter documental, podrá continuarse la actuación mediante la comparecencia de los sujetos obligados ante el técnico actuante, en las oficinas públicas donde aquel esté adscrito. A tal efecto, podrá requerir tal personación por escrito, con ocasión de la visita o por cualquier otra forma de notificación válida, y la aportación documental necesaria en soporte papel o en soporte informático siempre que resultase técnicamente posible.

3. Con independencia de la actuación a que se refieren los artículos anteriores, los funcionarios habilitados seguirán prestando asesoramiento técnico y colaboración pericial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en los términos desarrollados, en su caso, por el

correspondiente acuerdo bilateral al que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto de actuaciones no programadas, mediante la emisión de informes técnicos sobre los asuntos y actuaciones concretas que los inspectores tengan señalados, debiendo acompañar a éstos, cuando así lo soliciten, en la realización de sus visitas o comprobaciones. En este caso, la dirección técnica y funcional de las actuaciones y la práctica de requerimientos, en su caso, o la adopción de otras medidas corresponderá al Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante, y no procederá la extensión de actas de infracción por expediente administrativo en virtud de tales informes, sino como consecuencia de la actividad desplegada por el propio inspector.

4. Cuando se trate de actuaciones que afecten a centros de trabajo de la Administración General del Estado, o a otros centros de las Administraciones públicas sometidos al procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previsto en el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, la forma ordinaria de actuación de los técnicos habilitados será la prevista en el apartado anterior. No obstante, cuando se trate de centros o lugares de trabajo de una Comunidad Autónoma, y por esta se haya previsto, mediante normativa propia, un procedimiento distinto respecto del personal civil a su servicio, conforme a lo establecido en la disposición adicional segunda del referido reglamento, en la redacción dada por el Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, se estará a lo que se disponga en dicha normativa.

Artículo 65. *Informes remitidos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de la actividad de comprobación y requerimiento realizada por los técnicos habilitados.*

1. Los informes de los técnicos habilitados, en los supuestos a que se refiere el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se constate el incumplimiento de un requerimiento previamente formulado por aquéllos, darán lugar a la práctica de actas de infracción, que serán extendidas por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, si resultara procedente.

2. A estos efectos, los informes de los citados técnicos habilitados, cuando de ellos se deduzca la existencia de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, habrán de reflejar necesariamente:

a) La identificación del funcionario actuante y la reseña de su habilitación.

b) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad o número de identificación fiscal del empresario o empresarios que hubieren incumplido el requerimiento previo del funcionario.

c) La fecha de la primera visita y la del requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, así como la fecha de la segunda o ulterior visita en que haya comprobado el incumplimiento de aquel requerimiento.

d) Los hechos y circunstancias relativos a las deficiencias detectadas en las condiciones materiales o técnicas de seguridad o salud comprobadas en la empresa o centro de trabajo conforme al artículo 61, así como el contenido del requerimiento para la subsanación y los términos en que el funcionario actuante estime incumplido dicho requerimiento. Estos hechos gozarán de la presunción de certeza en los términos previstos en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

e) Los medios utilizados por dichos funcionarios en su comprobación y, en su caso, las pruebas de que disponga.

3. Igualmente podrán informar, de forma separada y como observaciones, de otros hechos y circunstancias que afecten a la materia de prevención de riesgos laborales pero no estén incluidos en el ámbito funcional de las actuaciones comprobatorias a las que se refiere el artículo 61, respecto a las que no procederá la extensión del acta de infracción por expediente administrativo a que se refiere el apartado 7 de este artículo, si bien podrán dar

lugar a la realización de actuaciones inspectoras, en ejercicio de sus facultades de comprobación, de conformidad con lo establecido en el referido apartado.

4. El informe se remitirá por vía telemática a la Jefatura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente en el plazo máximo de veinte días desde la fecha en que se comprobó el incumplimiento del requerimiento efectuado, sin perjuicio del envío en la misma fecha del expediente completo, en el que, además del citado informe, se incluirá la documentación acreditativa de los datos, hechos y circunstancias incluidos en él, así como los informes, observaciones previas o mediciones de contraste que haya podido aportar la empresa.

5. Si el inspector de trabajo y seguridad social considerara que el relato de hechos contenido en el informe no es constitutivo de infracción o es insuficiente a los efectos sancionadores, si apreciara la ausencia o deficiencia de algún otro extremo de los citados anteriormente, en el plazo máximo de veinte días a partir de la recepción del informe recabará del funcionario actuante su subsanación o ampliación. Procederá el archivo del expediente si no se remitiese el informe complementario de subsanación en el plazo de quince días hábiles desde su recepción, sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

6. En el caso de solicitarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe ampliatorio de subsanación de deficiencias, podrá comunicarse simultáneamente tal circunstancia al sujeto presuntamente responsable a los efectos de que por éste puedan igualmente realizarse las aclaraciones pertinentes o aportar la documentación que se señale en cada caso sobre las cuestiones que permitan finalizar las actuaciones. En este caso, el plazo a que se refiere el artículo 17.1 se entenderá ampliado por el tiempo de dilación imputable al sujeto inspeccionado, e interrumpido el plazo de tres meses al que se refiere el apartado 3 del referido artículo 17.

7. Una vez completado el expediente mediante la recepción del informe complementario del técnico habilitado o, en su caso, de las aclaraciones pertinentes efectuadas por el sujeto presuntamente responsable, o transcurrido el plazo para su emisión, el inspector de trabajo y seguridad social actuante extenderá acta de infracción si lo considera procedente o bien dispondrá el archivo del expediente de forma motivada y lo comunicará al órgano del que dependa el funcionario técnico que remitió el informe, con devolución de los antecedentes, o bien asumirá hasta su conclusión la realización de actuaciones inspectoras, conforme a sus propias facultades comprobatorias, mediante la práctica de visita al centro o lugar de trabajo afectado, o mediante comparecencia de los sujetos presuntamente responsables.

Artículo 66. *Actos de obstrucción a los técnicos habilitados.*

Si los técnicos habilitados a los que se refiere este título se vieran impedidos o perturbados en el ejercicio de sus funciones de comprobación, además de cumplimentar los datos identificativos establecidos en los párrafos a) y b) del artículo 65.2, así como de la fecha de la visita o de la actuación comprobatoria, en el informe que se emita se relatará sucinta y suficientemente la obstrucción padecida, y se sujetarán los plazos de informe, subsanación o ampliación y de práctica de las actas de infracción a lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 67. *Duración de las actuaciones.*

1. Las actuaciones de los técnicos habilitados estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Si las actuaciones comprobatorias culminaran posteriormente en la extensión por un inspector de trabajo y seguridad social de un acta de infracción por expediente administrativo basándose en el informe emitido por los técnicos habilitados a los que se refiere este título, el cómputo de los plazos previstos en el artículo 17.2, a los efectos de la extensión de dichas actas, se iniciará a partir de la fecha en que dicho técnico comprobó e hizo constar, mediante diligencia en el libro de visitas u otro documento análogo, el incumplimiento del requerimiento previamente efectuado.

3. En aquellos supuestos en que, tras el envío del informe del técnico habilitado, el inspector actuante decida desarrollar actuaciones propias conforme a las facultades inspectoras que tiene atribuidas, se entenderá que se trata de nuevas actuaciones, y

respecto de éstas se aplicarán las reglas generales sobre cómputo de los plazos establecidas en el artículo 17.2. En este caso, las comprobaciones previas efectuadas por los técnicos habilitados tendrán carácter de antecedente únicamente a los efectos de los hechos descritos en el informe.

Artículo 68. *Constancia documental de las actuaciones y requerimientos realizados por los técnicos habilitados.*

Los requerimientos de subsanación de los técnicos habilitados a los que se refiere este título, en el ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se formularán por escrito conforme a lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y podrán reflejarse mediante diligencia en el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o a través de un documento oficial sustitutivo, en el que quede constancia de su recepción, y contendrá los datos adecuados a su finalidad y el plazo de subsanación.

Igualmente, las visitas de comprobación de las condiciones materiales y técnicas de seguridad o salud que se realicen sin que den lugar a requerimiento, en su condición de técnicos habilitados, podrán quedar reflejadas en el citado libro de visitas.

En todo caso, en las diligencias referidas junto a la identidad del funcionario actuante, se hará constar la mención "Técnico habilitado (artículo 9.2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre)".»

Disposición adicional primera. *La Unidad de Alta Inspección del Estado.*

Las funciones de alta inspección del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral y de Seguridad Social, reconocidas en los Estatutos de Autonomía, excepto las relativas a la asistencia sanitaria que corresponderán al órgano competente en dicha materia, se desarrollarán a través de la Unidad Especial de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que, a tales efectos, dependerá directamente del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicha unidad especial contará con los medios necesarios para sus cometidos, adscribiéndosele inspectores de Trabajo y Seguridad Social con acreditada experiencia y preparación.

Disposición adicional segunda. *Carácter de los órganos colegiados.*

Los miembros de los distintos órganos colegiados regulados en el presente Reglamento, actuarán por razón del cargo sin retribución complementaria alguna.

Disposición adicional tercera. *Comunidades Autónomas que han asumido la función pública inspectora.*

Las referencias a cuestiones organizativas contenidas en el presente Reglamento se entenderán sin perjuicio de las competencias y facultades en materia de organización que corresponden a las Comunidades Autónomas que han asumido el traspaso de la función pública inspectora respecto del personal que tengan adscrito orgánicamente.

Disposición adicional cuarta. *Colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas.*

1. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas podrán articular mediante un convenio la colaboración entre el citado Organismo y las autoridades autonómicas competentes para tramitar y resolver actuaciones inspectoras o procedimientos iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que dispongan de sus propios Registros Electrónicos de Apoderamientos. Las comunidades autónomas podrán adherirse a las aplicaciones informáticas desarrolladas por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social como soporte tecnológico de sus propios Registros Electrónicos de Apoderamientos.

2. En el caso de que las comunidades autónomas dispongan de aplicaciones informáticas propias dirigidas a la tramitación de los procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuya competencia para resolver ostenten,

mediante convenio de colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se garantizará la transmisión recíproca de información y datos relativos a los mencionados procedimientos sancionadores.

Información relacionada

- Las referencias efectuadas en este Reglamento al Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, y, en su caso, a los funcionarios que lo integran, se entenderán hechas al Cuerpo de Subinspectores Laborales en sus dos escalas, y, en su caso, a los funcionarios que lo integran, según se establece en la disposición adicional única del Real Decreto 1078/2017, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2017-15853. No obstante, las referencias que sean relativas a la función encomendada a los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, sus facultades y medidas derivadas de su actuación, se entenderán hechas a la Escala de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

§ 67

Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 284, de 27 de noviembre de 2002
Última modificación: 27 de diciembre de 2003
Referencia: BOE-A-2002-23038

La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, introduce una serie de modificaciones legislativas para conseguir la flexibilidad de la edad de jubilación a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad, llevando al ordenamiento jurídico el contenido, en este ámbito, del Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

El objetivo básico de la Ley citada se dirige al establecimiento de un sistema flexible de jubilación que, al tiempo que permita, en determinados casos, la jubilación anticipada antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, tienda a favorecer la prolongación en la actividad de los trabajadores de más edad, potenciando de esta forma la presencia social activa de los mismos, con las indudables ventajas, tanto para el propio trabajador como para los sistemas de pensiones.

En este objetivo, la Ley 35/2002 contempla la posibilidad de acceder a la pensión de incapacidad permanente, cuando la misma deriva de contingencias profesionales, más allá de los sesenta y cinco años ; el establecimiento de la mejora de la pensión de jubilación, cuando se acceda a la misma cumplidos los sesenta y cinco años y acreditados treinta y cinco años de cotización, medida que se combina con la de exoneración de cotizaciones sociales, tanto en las aportaciones empresariales como a cargo del trabajador, en los supuestos de que se prolongue la actividad más allá de los sesenta y cinco años y habiendo cumplido el trabajador un importante período de cotización.

Las medidas anteriores se acompañan de otras que permiten que, en los supuestos de cese en la actividad por causa no imputable al trabajador, y cuando éste acredita una larga carrera de aseguramiento, pueda acceder a la jubilación anticipada, con una reducción de la cuantía de la pensión, por cada año que le falte al trabajador para el cumplimiento de la edad ordinaria. Ahora bien, frente a lo que sucedía en la legislación anterior, el coeficiente señalado varía en función de los años de cotización que acredite el trabajador, propiciándose, de esta forma, un incremento de los principios de contribución y de proporcionalidad, bases en las que se asienta la modalidad contributiva de pensiones.

La nueva escala de coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, en los supuestos de jubilación anticipada, se aplica también a aquellos supuestos en los que el acceso a dicha modalidad se produce por aplicación de la disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social.

A su vez, el artículo 1 de la Ley 35/2002, a través de la modificación del artículo 165.1 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1994, de 20 de junio, posibilita que pueda compatibilizarse el percibo de la pensión de jubilación, con las consecuencias en él establecidas y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Se hace, pues, necesario fijar la regulación de la denominada jubilación flexible, a cuya finalidad el presente Real Decreto prevé las reglas de compatibilidad entre el percibo de la jubilación, en un importe reducido, y la realización de un trabajo a través de un contrato a tiempo parcial, así como las consecuencias de las cotizaciones efectuadas con posterioridad al momento de causar la pensión de jubilación.

Para la aplicación de las previsiones legales, se hace necesario abordar el oportuno desarrollo reglamentario de las mismas, detallando y aclarando determinados aspectos que se derivan de las modificaciones incorporadas a la Ley General de la Seguridad Social.

En su virtud, de acuerdo con lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 35/2002, de 12 de julio, y en la disposición final séptima de la Ley General de la Seguridad Social, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de octubre de 2002,

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Pensión de jubilación

SECCIÓN 1.ª JUBILACIÓN ANTICIPADA

Artículo 1. *Jubilación anticipada de trabajadores por cuenta ajena.*

Podrán acceder a la jubilación, aunque los interesados no hayan cumplido la edad fijada en el artículo 161.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1994, de 20 de junio, los trabajadores pertenecientes al Régimen General, al Régimen especial de la Minería del Carbón y los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen especial de Trabajadores del Mar, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

1. Tener cumplidos sesenta y un años de edad reales. A tal efecto no serán de aplicación las bonificaciones de edad, de las que pueden beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.

2. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años completos, día a día, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967, a que se refiere la disposición transitoria segunda.3.b) de la Orden de 18 de enero de 1967.

Para acreditar el período de cotización a que se refiere el párrafo anterior, en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, se tendrán en cuenta las especialidades previstas en su regulación específica, multiplicando el número de días teóricos de cotización por el coeficiente multiplicador del 1,5.

En todo caso se exigirá que, del período de cotización, al menos dos años estén comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho, o, al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.

3. Encontrarse inscritos en las oficinas del servicio público de empleo, como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

No obstará al cumplimiento de este requisito la simultaneidad de la inscripción señalada con la realización de una actividad por cuenta propia o ajena, siempre que dicha actividad sea compatible con la inscripción como demandante de empleo, según la legislación vigente.

4. Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se presumirá que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria, cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. También podrán acceder a la jubilación regulada en este artículo, cumplidos los requisitos exigidos en los apartados 1, 2 y 3 del mismo, siempre que la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior:

a) Los beneficiarios de la prestación de desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación, de conformidad con lo señalado, respectivamente, en los párrafos a) y f), apartado 1, del artículo 213 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

b) Los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de cincuenta y dos años.

c) Los trabajadores mayores de cincuenta y dos años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.

6. Para el acceso a la jubilación anticipada, de los trabajadores a que se refiere este artículo, no será exigible el cumplimiento de los requisitos contenidos en los apartados 3 y 4, cuando se trate de trabajadores a los que la empresa, en virtud de obligación adquirida en acuerdo colectivo, haya abonado, como mínimo, durante los dos años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación, una cantidad que, en cómputo global, no sea inferior al resultado de multiplicar por 24 la suma de los siguientes importes:

a) La cuantía mensual de la prestación que hubiera correspondido al trabajador en concepto de prestación contributiva por desempleo, de haber accedido a la situación legal de desempleo, en la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

b) El importe mensual de la cuota satisfecha por el trabajador en el convenio especial suscrito por aquél.

Para la acreditación del cumplimiento del requisito señalado, la empresa deberá emitir una certificación en la que consten las cantidades abonadas al trabajador, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo, al menos durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación, así como las bases de cotización por desempleo de los ciento ochenta días inmediatamente anteriores a la baja en la empresa. El trabajador, junto con la solicitud de la pensión de jubilación, deberá presentar la certificación de la empresa ante la Entidad gestora correspondiente.

Artículo 2. *Cuantía de la pensión de jubilación anticipada para trabajadores por cuenta ajena.*

1. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere el artículo anterior, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:

a) Con treinta años completos de cotización acreditados: 8 por 100.

b) Entre treinta y uno y treinta y cuatro años completos de cotización acreditados: 7,5 por 100.

c) Entre treinta y cinco y treinta y siete años completos de cotización acreditados: 7 por 100.

d) Entre treinta y ocho y treinta y nueve años completos de cotización acreditados: 6,5 por 100.

e) Con cuarenta o más años completos de cotización acreditados: 6 por 100.

2. Para el cómputo de los años de cotización en orden a la determinación de los correspondientes coeficientes reductores se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se computarán, en su caso, los años y días de cotización, según edad, a que se refiere la disposición transitoria segunda.3.b) de la Orden de 18 de enero de 1967.

b) Se tomarán años completos de cotización, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

3. Una vez causado el derecho, los coeficientes reductores de la edad por la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, serán tenidos en cuenta en orden a la determinación del correspondiente coeficiente reductor de la pensión de jubilación.

SECCIÓN 2.ª PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA TRABAJADORES CON SESENTA Y CINCO O MÁS AÑOS

Artículo 3. *Cuantía de la pensión de jubilación para trabajadores con sesenta y cinco o más años.*

1. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los sesenta y cinco años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora será el resultante de sumar al 100 por 100 un 2 por 100 adicional por cada año completo que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya cotizado desde el cumplimiento de los sesenta y cinco años, siempre que en dicho momento el interesado tuviera acreditados treinta y cinco años de cotización.

Si el trabajador no tuviera dicho período acreditado, el porcentaje adicional indicado se aplicará, cumplidos los sesenta y cinco años, desde la fecha en que se haya acreditado dicho período de cotización.

2. A efectos del cumplimiento de los sesenta y cinco años se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan.

Asimismo, para la acreditación de los treinta y cinco años de cotización, se tendrán en cuenta los días y años de cotización, según edad, a que se refiere la disposición transitoria segunda.3.b) de la Orden del entonces Ministerio de Trabajo, de 18 de enero de 1967, así como los que resulten acreditados, por la aplicación de los coeficientes en razón de la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres.

3. Para tener derecho al incremento del 2 por 100 a que hace referencia el apartado 1 tendrá que acreditarse un año completo de cotización, sin que a estos efectos pueda asimilarse a un año la fracción del mismo. De igual modo, no se tendrá en cuenta el cómputo de la parte proporcional por gratificaciones extraordinarias, correspondientes a cotizaciones posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

4. Los años exonerados de cotización a que hace referencia el artículo 112 bis de la Ley General de la Seguridad Social se computarán a efectos de aumentar la cuantía de la pensión de jubilación, en el supuesto recogido en el apartado 1 de este artículo.

5. En los casos de pensiones de jubilación que se encuentren suspendidas en su percibo por la realización de una actividad incompatible con la misma, los años de cotización posteriores a dicha suspensión se tendrán en cuenta para acreditar el porcentaje adicional a que hace referencia el apartado 1 de este artículo, cuya aplicación se llevará a cabo, en todo caso, desde la fecha en que se acredite el período de cotización de treinta y cinco años.

En los supuestos de acceso anticipado a la pensión de jubilación, los períodos de cotización acreditados tras la suspensión se aplicarán, en primer lugar, a incrementar el porcentaje ordinario sobre la base reguladora y a minorar el coeficiente reductor de la pensión de jubilación. Una vez que se haya alcanzado el porcentaje del 100 por 100 y suprimido dicho coeficiente, el exceso de períodos de cotización, computados por años completos, podrá aplicarse para el incremento adicional de la base reguladora a que se refiere el apartado 1.

6. En ningún caso, la cuantía total de la pensión que resulte por aplicación de los porcentajes señalados en el apartado 1 de este artículo, podrá superar la cuantía íntegra que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite máximo de percepción de pensión pública.

SECCIÓN 3.ª JUBILACIÓN FLEXIBLE

Artículo 4. *Ámbito de aplicación.*

Lo dispuesto en esta sección será de aplicación a todos los Regímenes de la Seguridad Social, con la salvedad establecida en la disposición adicional primera del presente Real Decreto.

Artículo 5. *Concepto.*

1. Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores antes mencionada.

2. Fuera de los supuestos señalados en el apartado anterior, la percepción de la pensión de jubilación será incompatible con la realización de actividades, lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social, así como en los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 165 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 6. *Comunicación de actividades a la Entidad gestora y efectos.*

1. El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora respectiva.

2. El importe de la pensión a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo por el pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparables, en los términos señalados en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización de las actividades.

3. La falta de comunicación indicada en el apartado 1 tendrá como efectos el carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades y la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 7. *Compatibilidad e incompatibilidad.*

1. La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas.

2. El percibo de la pensión de jubilación flexible será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

Artículo 8. *Efecto de las cotizaciones efectuadas tras la suspensión de la pensión.*

1. Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, una vez comunicado el cese en la realización de las actividades a la Entidad gestora competente, se restablecerá el percibo

íntegro de la pensión de jubilación, modificada su cuantía, en su caso, por aplicación de las reglas siguientes:

1.ª Se procederá a calcular de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas que estén vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso se mantendrá esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.

2.ª Las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación, darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.

Asimismo, las cotizaciones indicadas surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar derecho a la pensión, en el caso de acceso anticipado a la jubilación, por aplicación de lo establecido en el apartado 3 del artículo 161 o en la disposición transitoria tercera, ambos de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Si el trabajador falleciese durante la situación de jubilación flexible, a efectos del cálculo de las prestaciones de muerte y supervivencia que correspondan, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su caso, desde la situación de pensionista del mismo. En este último supuesto, se tomará como base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

Artículo 9. *Otros efectos.*

Durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

CAPÍTULO II

Prestaciones de incapacidad permanente

Artículo 10. *Beneficiarios mayores de sesenta y cinco años.*

1. No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga sesenta y cinco o más años y reúna todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, excepto que el origen de la incapacidad permanente se deba a contingencias profesionales.

A tales efectos, para la determinación de la edad de sesenta y cinco años, no se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan.

2. Tendrán derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, por contingencias comunes y en la cuantía prevista en el artículo siguiente, las personas que, reuniendo las condiciones exigidas, sean declaradas en tal situación cuando en la fecha del hecho causante tengan cumplidos sesenta y cinco años y no reúnan todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Artículo 11. *Cuantía de la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes respecto de quienes no reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.*

1. En los casos en que el trabajador, con sesenta y cinco o más años, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes por serle de aplicación lo establecido en el apartado 2 del artículo anterior, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base

reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

2. Si el trabajador fuese calificado como gran inválido, tendrá derecho a la pensión a que se refiere el apartado anterior, incrementándose su cuantía en un 50 por 100.

CAPÍTULO III

Cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social

Artículo 12. *Cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social para trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años.*

Por los períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, en los términos previstos en el artículo 112 bis de la Ley General de la Seguridad Social, referido a trabajadores con contrato indefinido con sesenta y cinco o más años de edad, con exclusión de los incluidos en los Regímenes especiales Agrario y de Empleados de Hogar, que tuvieran acreditados treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias comunes, con excepción de la incapacidad temporal, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1.ª Se tomarán las bases por las que hubiera venido cotizando el interesado, salvo que sean superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior, en el porcentaje de variación media conocida del índice de precios al consumo en el último año indicado, más dos puntos porcentuales.

2.ª Si las bases de cotización declaradas fuesen superiores al promedio de las del año anterior, incrementadas según lo dispuesto en la regla 1.a, se tomará como base de cotización dicha cuantía.

3.ª A efectos del cálculo del promedio citado en la regla 1.a se tomarán las bases de cotización correspondientes a la actividad y empresa por la que esté exonerado de cotización y por jornada equiparable a la que se esté realizando.

4.ª Si no existieran bases de cotización en todas las mensualidades del año natural anterior, se tomará el promedio de las bases de cotización que existan, dividido por el número de meses al que las mismas correspondan.

5.ª De no existir bases de cotización por la actividad que se encuentra sujeta a la exoneración de cuotas, se tomarán las bases de cotización que tenga el interesado por trabajos por cuenta ajena realizados durante el año anterior al comienzo de dicha exoneración, en jornada equiparable a la que se encuentre exenta de cotización.

6.ª De no existir bases de cotización en el año anterior, se tomarán las bases de cotización del primer año en que existan, calculando el promedio citado en la regla 1.a y aplicando las reglas citadas en los apartados anteriores. Dicho promedio se incrementará en el porcentaje de variación media del año o años naturales anteriores hasta llegar al año correspondiente al del período de exoneración de cuotas.

Artículo 13. *Cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social para trabajadores por cuenta propia con sesenta y cinco o más años.*

Por los períodos de actividad en los que los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en la disposición adicional trigésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social, estén exentos de cotizar a la Seguridad Social, por tener cumplidos sesenta y cinco o más años de edad y acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias comunes, con excepción de la incapacidad temporal, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1.ª Las bases de cotización tomadas en consideración para la determinación de la base reguladora serán equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior al comienzo del período de exención de cotización, en el porcentaje de variación media conocida del índice de precios al consumo en

el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a la cuantía de la base mínima de cotización fijada anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.ª A efectos del cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de cotización correspondientes a la actividad por cuenta propia por la que esté exonerado de cotización.

3.ª Si no existieran bases de cotización en todas las mensualidades del año natural anterior al comienzo del período de exención de cotización, se tomará el promedio de las bases de cotización que existan, dividido por el número de meses al que las mismas correspondan.

4.ª De no existir bases de cotización en el año anterior, se tomarán las bases de cotización del primer año en que existan, calculando el promedio citado conforme a las reglas citadas en los apartados anteriores ; dicho promedio se incrementará en el porcentaje de variación media del año o años naturales anteriores hasta llegar al año correspondiente al del período de exoneración de cuotas.

Disposición adicional primera. *Regímenes excluidos.*

Las disposiciones previstas en este Real Decreto no serán de aplicación al Régimen especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y al Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Disposición adicional segunda. *Cómputo recíproco de cotizaciones.*

Los supuestos de jubilación anticipada regulados en el capítulo I de este Real Decreto, cuando el trabajador acredite cotizaciones a más de un Régimen del sistema, se regirán en todo caso por las normas en vigor sobre cómputo recíproco de cotizaciones, aplicándose las normas especiales en esta materia, establecidas en la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, exclusivamente a los supuestos de jubilación anticipada al amparo de normas de derecho transitorio, reguladas en las disposiciones transitorias primera y segunda de este Real Decreto.

Disposición transitoria primera. *Jubilación anticipada, en determinados supuestos, por los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967.*

1. Los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967, acrediten más de treinta años completos de cotización y soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo, por causa no imputable al trabajador, verán reducida la cuantía de la pensión por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años de edad. Dicho porcentaje de reducción será, en función de los años completos de cotización acreditados, el siguiente:

a) Entre treinta y uno y treinta y cuatro años de cotización acreditados: 7,5 por 100.
b) Entre treinta y cinco y treinta y site años de cotización acreditados: 7 por100.
c) Entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados 6,5 por 100.
d) Con cuarenta o más años de cotización acreditados: 6 por 100.

2. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se presumirá que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria, cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. También serán de aplicación los porcentajes señalados en el apartado 1 anterior, en los supuestos referidos a continuación, siempre que la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna de las causas señaladas en el apartado 2 anterior:

a) Beneficiarios de la prestación de desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación, de

conformidad con lo señalado, respectivamente, a los párrafos a) y f), apartado 1, del artículo 213 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

b) Beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de cincuenta y dos años.

c) Trabajadores mayores de cincuenta y dos años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del servicio público de empleo.

4. A efectos del cómputo de los años de cotización a que se refiere el apartado 1, se aplicarán las normas establecidas para determinar la cuantía de la pensión de jubilación con la edad ordinaria de sesenta y cinco años.

5. Las referencias que en esta disposición transitoria se efectúan al 1 de enero de 1967 deberán entenderse efectuadas a la fecha que determinen sus diversas normas reguladoras, respecto de los colectivos integrados en el Régimen General que tengan establecida otra fecha distinta, así como para los trabajadores que hayan sido cotizantes a las entonces Mutualidades Laborales del Carbón.

Disposición transitoria segunda. *Régimen especial de Trabajadores del Mar.*

En los supuestos de acceso a la jubilación anticipada en el Régimen especial de Trabajadores del Mar, en los términos previstos en la disposición transitoria tercera del Reglamento General de dicho Régimen especial, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio, cuando se acrediten menos de treinta y ocho años de cotización, y cualquiera que sea la causa de extinción de la relación laboral previa, la cuantía de la pensión se reducirá, por cada año que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años de edad, en un porcentaje del 7 por 100, por aplicación de lo establecido en la Orden de 3 de enero de 1977.

Cuando se acrediten treinta y ocho o más años de cotización, y la extinción de la relación laboral se produzca por alguna de las causas establecidas en el apartado 2 de la disposición transitoria primera de este Real Decreto, el porcentaje de reducción será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente:

a) Entre treinta y ocho y treinta y nueve años completos de cotización acreditados: 6,5 por 100.

b) Con cuarenta o más años completos de cotización acreditados: 6 por 100.

Disposición transitoria tercera. *Pensiones de jubilación suspendidas a la entrada en vigor del Real Decreto.*

Los pensionistas que, en la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto, tengan suspendida la pensión, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16 de la Orden del entonces Ministerio de Trabajo de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, podrán acogerse a lo establecido en la sección 3.a, capítulo I, del mismo.

Los efectos de la rehabilitación del percibo de la pensión, en el importe que corresponda, en función de la jornada realizada, tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de la solicitud, sin que, en ningún caso, los mismos puedan ser anteriores a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto.

Disposición derogatoria única. *Disposiciones que se derogan.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y, expresamente, el artículo 6 y la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones generales que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo que se dispone en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

§ 68

Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 153, de 25 de junio de 2004
Última modificación: 27 de marzo de 2024
Referencia: BOE-A-2004-11836

Mediante el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, se aprobó el hasta ahora vigente Reglamento general de recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, en desarrollo reglamentario de las prescripciones legales sobre esta materia, contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y de acuerdo con la habilitación conferida al efecto por el artículo 5.2.b) y la disposición final séptima del mismo texto refundido, que faculta al Gobierno para aprobar los reglamentos generales de aplicación y desarrollo de dicha Ley General de la Seguridad Social.

Con posterioridad, los Reales Decretos 1426/1997, de 15 de septiembre, y 2032/1998, de 25 de septiembre, han modificado parcialmente el Reglamento General de Recaudación de 6 de octubre de 1995.

Por su parte, la reciente Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social, ha introducido modificaciones importantes que afectan a la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre todo en su artículo 3, que modifica el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativo a los aplazamientos de pago, su artículo 4, que modifica el artículo 23 de la propia ley en lo relativo al interés de demora aplicable a las cantidades indebidamente ingresadas, y su artículo 5, relativo a la recaudación en período voluntario y en vía ejecutiva, que modifica en todo o en parte los artículos 25 a 34 de dicha ley general, artículos todos ellos en vigor desde el 1 de junio de este año, aparte de otras modificaciones como las de su artículo 12, que modifica los artículos 15 y 104 de la misma ley, aplicable ya desde enero de 2004.

Dada la entidad de las innovaciones legales introducidas en la gestión recaudatoria de la Seguridad Social por la citada Ley 52/2003, de 10 de diciembre, se ha considerado necesario aprobar en su integridad un nuevo reglamento general de recaudación en este ámbito, acomodado a la regulación legal hoy vigente en la materia y en desarrollo reglamentario de ésta, en lugar de introducir reformas parciales al respecto en el Reglamento precedente de 6 de octubre de 1995, que tendrían que ser de gran parte de éste, lo que produciría, sin duda, ciertos efectos indeseados, como la dispersión normativa y la dificultad de localización y manejo de sus distintos preceptos, razones por las que también se incorporan al nuevo reglamento parte de las previsiones de la Orden Ministerial de 26 de mayo de 1999, de desarrollo del anterior, o se dejan parte de sus previsiones a futuras normas de rango inferior.

Todo ello se pretende llevar a cabo mediante este real decreto por el que se aprueba el texto íntegro y unitario del nuevo Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de junio de 2004,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.*

Se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogados el Reglamento general de recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre; el Real Decreto 1328/1986, de 9 de mayo, sobre organización de la recaudación en vía ejecutiva en el ámbito de la Seguridad Social, y la Orden de 26 de mayo de 1999, por la que se desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, excepto sus artículos 57.2, 59, 68, 69, 73, 78 y 84 y sus disposiciones adicionales segunda, séptima y octava y su disposición final primera, los cuales se mantendrán en vigor hasta que se dicten las correspondientes normas de desarrollo del reglamento que por este real decreto se aprueba.

Asimismo quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el reglamento que por este real decreto se aprueba.

Disposición final primera. *Liquidaciones de cuotas de los artistas, anteriores al 31 de diciembre de 2002.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional única del Real Decreto 335/2004, de 27 de febrero, por el que se modifican el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en los siguientes términos:

> **«Disposición adicional única.** *Liquidaciones de cuotas de los artistas, anteriores al 31 de diciembre de 2002.*
>
> Las cotizaciones sociales relativas a los artistas, liquidadas a cuenta según la normativa vigente hasta el 31 de diciembre de 2002, tendrán carácter de definitivas para empresas y trabajadores, sin perjuicio de que, a efecto de las pensiones, se computen las bases de cotización que hubieran correspondido por las retribuciones declaradas, en función de las actuaciones realizadas, conforme a lo establecido en el artículo 32.5.a) del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.
>
> Los efectos en la acción protectora se extenderán a la consideración de días cotizados y en alta, así como a los demás elementos determinantes del derecho y cuantía de la pensión.»

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el reglamento que por él se aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se exceptúa de lo previsto en el párrafo anterior el artículo 50 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, que entrará en vigor el 1 de septiembre de 2004,

fecha en que lo hará, asimismo, la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, según su disposición final trigésima quinta.

REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Gestión recaudatoria

Sección 1.ª Gestión Recaudatoria y Órganos de Recaudación

Artículo 1. *Concepto y objeto de la gestión recaudatoria.*

1. La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de la actividad administrativa conducente a la realización de los créditos y derechos de la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por los siguientes recursos:

a) Cuotas de la Seguridad Social.

b) Aportaciones que, por cualquier concepto, deban efectuarse a favor de la Seguridad Social en virtud de norma o concierto que tenga por objeto la dispensación de atenciones o servicios que constituyan prestaciones de la Seguridad Social.

c) Aportaciones para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a la satisfacción de las exigencias de la solidaridad nacional, a efectuar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y por las empresas que colaboren en la gestión de la Seguridad Social.

d) Capitales coste de pensiones o de renta cierta temporal y otras prestaciones que deban ingresar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y las empresas declaradas responsables de su pago por resolución administrativa.

e) Aportaciones por reaseguro obligatorio y facultativo que efectuarán las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

f) El importe de las sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social.

g) El importe de los recargos sobre prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, declarados procedentes por resolución administrativa.

h) Reintegros de los préstamos que tengan el carácter de inversión social.

i) Premios de cobranza o de gestión que se deriven de la recaudación de cuotas u otros conceptos para organismos y entidades ajenos al sistema de la Seguridad Social.

j) El importe de las contraprestaciones e indemnizaciones que procedan en los contratos administrativos celebrados por las entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social.

k) Aportaciones por ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas o por ayudas previas a las jubilaciones ordinarias.

l) Aportaciones por integración de entidades de previsión social sustitutorias.

m) Reintegros de prestaciones indebidamente percibidas.

n) Reintegro de prestaciones indebidamente compensadas y de deducciones indebidamente aplicadas.

ñ) Costas procesales impuestas a quienes hayan litigado contra las entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social.

o) Cualesquiera otros ingresos de la Seguridad Social distintos de los especificados en los apartados anteriores, que tengan el carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto no sean frutos, rentas o cualquier otro producto de sus bienes muebles o inmuebles, a los que se aplican las reglas del derecho privado.

p) El importe de los recargos e intereses que procedan sobre los conceptos enumerados anteriormente.

2. Asimismo, la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social tendrá como objeto la cobranza de las cuotas de desempleo, fondo de garantía salarial, formación profesional y cuantos otros conceptos se recauden, o se determine en el futuro que se recauden, por aquélla para entidades y organismos ajenos al sistema de la Seguridad Social, incluyendo, en su caso, los recargos e intereses que procedan sobre tales conceptos.

Artículo 2. *Competencia y atribución de funciones.*

1. La gestión de la recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social objeto de este reglamento es de competencia exclusiva de la Tesorería General de la Seguridad Social, que ejercerá tales funciones bajo la dirección, vigilancia y tutela de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con sujeción a las normas contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en este reglamento y en sus disposiciones complementarias.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social llevará a cabo dicha gestión recaudatoria a través de sus direcciones provinciales, salvo atribución expresa a otros órganos o unidades, de acuerdo con la distribución de funciones que se establezca en este reglamento y en la normativa reguladora de su estructura y organización, y conforme a la reserva y reparto de competencias que lleve a cabo el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, sin perjuicio de la delegación de competencias que pueda realizar.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá autorizar, cuando las circunstancias concurrentes en orden al mejor servicio así lo aconsejen, que determinadas unidades u órganos extiendan el ejercicio de sus funciones, en los términos que determine, a todo el territorio nacional o al ámbito geográfico que establezca, o a todas las actuaciones que deban seguirse en relación con determinados sujetos responsables.

3. Las unidades de recaudación ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social son competentes para la ejecución forzosa del patrimonio del deudor, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y en este reglamento, y para las actuaciones que les correspondan, en orden al aseguramiento de dicha ejecución forzosa o a la regularización del pago por el sujeto responsable.

La unidad de recaudación ejecutiva que por su demarcación territorial resulte competente para la ejecución forzosa de un título ejecutivo llevará a cabo cuantas actuaciones resulten precisas para el embargo y aseguramiento de los bienes del responsable de la deuda, aun cuando dichos bienes radiquen fuera de su demarcación. No obstante, cuando la propia naturaleza de la actuación requiera la presencia física del recaudador o funcionario de la unidad de recaudación ejecutiva actuante, se podrá requerir su realización al recaudador ejecutivo de la demarcación territorial de que se trate.

El recaudador ejecutivo y el resto del personal adscrito a las unidades de recaudación ejecutiva tendrán, en el ejercicio de sus funciones, la consideración de agentes de la autoridad pública, y podrán recabar la cooperación y auxilio de la autoridad gubernativa por conducto de sus órganos superiores o directamente en caso de urgencia y, en especial, en los casos previstos en este reglamento.

Sección 2.ª Colaboración en la gestión recaudatoria

Artículo 3. *Colaboradores en la gestión recaudatoria.*

1. Son colaboradores de los órganos de recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social:

a) Las entidades financieras autorizadas para actuar como oficinas recaudadoras en el ámbito de la Seguridad Social, que a continuación se indican:

1.º Los bancos y las cajas de ahorro, que acreditarán su condición mediante certificación expedida por el Banco de España de encontrarse inscritos, respectivamente, en el Registro de bancos y banqueros y en el Registro especial de cajas generales de ahorro popular.

2.º Las cajas rurales cooperativas de crédito, que acreditarán su condición mediante certificación del Registro especial de cooperativas de crédito.

Las demás cooperativas de crédito podrán ser también autorizadas para actuar como oficinas recaudadoras, si se apreciara su capacidad para llevar a buen fin tal colaboración.

La autorización a las entidades financieras a que se refiere este apartado, así como a sus agrupaciones o asociaciones, para actuar como colaboradoras en la gestión recaudatoria de la Seguridad Social podrá comprender también la colaboración en el pago de las obligaciones del sistema de la Seguridad Social, en los términos señalados en el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1391/1995, de 4 de agosto, y en sus normas de aplicación y desarrollo.

b) Cualesquiera otras entidades, órganos o agentes autorizados para actuar como oficinas recaudadoras.

c) Las Administraciones públicas o entidades particulares a las que se atribuyan funciones recaudatorias en el ámbito de la Seguridad Social en virtud de concierto o por disposiciones especiales.

2. Las autorizaciones, disposiciones específicas y conciertos que permitan colaborar en la gestión recaudatoria en ningún caso atribuirán el carácter de órganos de recaudación a las entidades, órganos, agentes o Administraciones públicas autorizados o habilitados para ello.

Artículo 4. *Autorizaciones de colaboración en la gestión recaudatoria.*

1. La concesión o denegación de autorizaciones para actuar como colaboradores en la gestión recaudatoria de la Seguridad Social corresponderá, conforme a las normas establecidas al efecto por el Ministro de Trabajo e Inmigración, al Secretario de Estado de la Seguridad Social, quien deberá resolver las solicitudes formuladas a tal efecto en un plazo de seis meses a partir de la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en su registro. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado y notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

2. El Secretario de Estado de la Seguridad Social determinará la forma y condiciones en que la colaboración autorizada ha de prestarse y, en caso de incumplimiento de éstas, así como de las normas reguladoras de la gestión recaudatoria, podrá suspender o revocar la autorización concedida, previo expediente incoado al efecto, así como restringir temporal o definitivamente el ámbito territorial de actuación del colaborador o excluir de la prestación del servicio de colaboración a alguna de sus oficinas o unidades.

En particular, el Secretario de Estado de la Seguridad Social podrá hacer uso de tales facultades en caso de darse alguna de las circunstancias siguientes:

a) Admisión de la documentación recaudatoria que no esté debidamente cumplimentada en los datos relativos a la identidad y domicilio del responsable del pago.

b) Presentación reiterada de la documentación recaudatoria, que como colaborador deba remitir a la Tesorería General, fuera de los plazos establecidos, de forma incompleta, con deficiencias o con manipulación de los datos contenidos en dicha documentación, sea la que el colaborador debe custodiar, sea la que deba entregar a los responsables del pago.

c) Incumplimiento de la obligación, como colaborador, de proporcionar datos con trascendencia recaudatoria conforme a lo establecido en el artículo 36 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en este reglamento.

d) Colaboración o consentimiento en el levantamiento de bienes embargados.

e) Resistencia, negativa u obstrucción a la actuación de los órganos de recaudación.

f) No efectuar o efectuar con retraso el ingreso de las cantidades recaudadas en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

g) Escasa utilización de la autorización, manifestada por la inexistencia de ingresos realizados a través de la entidad, órgano o agente colaborador de que se trate o por su escaso volumen.

3. Los colaboradores autorizados como oficinas recaudadoras que deseen cesar en su colaboración deberán solicitarlo, con una antelación mínima de 30 días al previsto para el cese, al Secretario de Estado de la Seguridad Social, quien resolverá la solicitud en el plazo de tres meses, que se entenderá estimada en defecto de resolución expresa.

4. La resolución del Secretario de Estado de la Seguridad Social que autorice la colaboración, restrinja, suspenda o revoque la autorización concedida o acuerde el cese en

la colaboración, además de notificarse al colaborador correspondiente se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos desde el día primero del mes siguiente al de dicha publicación.

Artículo 5. *Conciertos de colaboración en la gestión recaudatoria.*

Los conciertos que la Tesorería General de la Seguridad Social pueda celebrar con las Administraciones públicas o con entidades particulares para el desarrollo de la gestión recaudatoria requerirán la previa autorización, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o del Consejo de Ministros, y deberán fijar, como mínimo, las siguientes materias:

a) Determinación de los servicios recaudatorios objeto del concierto, con indicación de los órganos que asumen las funciones de recaudación concertadas.

b) Señalamiento del procedimiento administrativo que ha de observarse en el cumplimiento de las funciones recaudatorias concertadas.

c) Fijación de las compensaciones económicas.

d) Determinación de los plazos y formas de ingreso de lo recaudado en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

e) Señalamiento del plazo de vigencia previsto para el concierto y procedimiento para su resolución, en su caso. En todo caso, la habilitación otorgada a las entidades particulares tendrá carácter temporal.

f) Mención expresa de que cualquier modificación legislativa en la regulación de la gestión recaudatoria de los recursos de la Seguridad Social que afecte al contenido del concierto después de celebrado podrá dar lugar a su revisión o rescisión por resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, adoptada y publicada en la misma forma que el concierto a que se refiere.

g) Obligación de no utilizar los datos personales objeto de tratamiento automatizado para fines distintos de los recaudatorios encomendados, así como de no cederlos ni comunicarlos a terceros, salvo en los casos que determinan los artículos 36.6 y 66.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de retornarlos a la Tesorería General o destruirlos una vez cumplida la finalidad recaudatoria para la que fueron suministrados, con sujeción a los restantes requisitos previstos en el artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

CAPÍTULO II

Desarrollo del procedimiento de recaudación. Normas generales

Artículo 6. *Desarrollo del procedimiento.*

1. El período voluntario de recaudación se iniciará en la fecha de comienzo del plazo reglamentario de ingreso y se prolongará, de no mediar pago u otra causa de extinción de la deuda, hasta la emisión de la providencia de apremio, con la que se dará inicio al período de recaudación ejecutiva, sin perjuicio de los casos en que resulte de aplicación el procedimiento de deducción.

En los supuestos previstos en este reglamento deberán cumplirse las obligaciones en materia de liquidación de cuotas en la forma y plazos previstos en los artículos 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y 18 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, aunque no llegue a efectuarse su ingreso dentro de plazo reglamentario.

2. Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso sin pago de la deuda, se aplicarán los correspondientes recargos y comenzará el devengo de intereses de demora, sin perjuicio de que estos últimos sólo sean exigibles en el período de recaudación ejecutiva, en los términos establecidos en este reglamento.

3. El procedimiento de recaudación se impulsará de oficio en todos sus trámites y sólo se suspenderá en los términos establecidos en los artículos 129 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y en aquellos otros

casos en que así se establezca en este reglamento, por ley o en ejecución de ella y en las condiciones y con los efectos que en ellos se determinen.

4. La terminación del procedimiento recaudatorio establecido en el presente reglamento, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, se producirá en los casos de anulación o extinción del débito perseguido y en los términos y condiciones que en el mismo se establecen.

5. En aplicación de los principios de economía y eficacia administrativa, podrá no iniciarse el procedimiento recaudatorio cuando el importe de una deuda sea inferior a la cantidad que determine el Ministro de Trabajo e Inmigración como insuficiente para la cobertura del coste que su exacción y recaudación represente, y si tal circunstancia sobreviniese en el curso de los procedimientos de apremio o de deducción, se pondrá fin a uno u otro en los términos y condiciones que aquél establezca.

Artículo 7. *Presunción de legalidad.*

Los actos de la Tesorería General de la Seguridad Social para la determinación y recaudación de la deuda con la Seguridad Social gozan de presunción de legalidad y son inmediatamente ejecutivos.

Artículo 8. *Cómputo de plazos.*

El cómputo de los plazos establecidos en este reglamento se regirá por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin más particularidades que las siguientes:

a) Cuando los plazos reglamentarios para el pago de las deudas con la Seguridad Social se señalen por días y siempre que no se exprese otra cosa, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, domingos y festivos.

b) Cuando tales plazos reglamentarios de ingreso se señalen por días naturales o se fijen por meses o años, si el último día del plazo es inhábil, se entenderá que finaliza el anterior día hábil del plazo de que se trate.

Artículo 9. *Notificaciones.*

1. Las notificaciones que se efectúen en los procedimientos recaudatorios regulados en este reglamento ajustarán su contenido y se cursarán conforme a lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La práctica de las notificaciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social se realizará por medios electrónicos o en el domicilio o lugar que corresponda, en los siguientes términos:

a) Respecto a los sujetos responsables del pago de deudas con la Seguridad Social, obligados a incorporarse o incorporados voluntariamente al Sistema de remisión electrónica de datos (RED), todas las notificaciones se efectuarán obligatoriamente mediante comparecencia en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Estas notificaciones se pondrán a disposición tanto de los sujetos responsables obligados a recibirlas como de los autorizados para el uso del Sistema RED, salvo que los sujetos responsables opten porque las notificaciones electrónicas a ellos dirigidas se pongan exclusivamente a su disposición o también a la de un tercero a quien hayan otorgado su representación.

Las notificaciones electrónicas se entenderán practicadas, a todos los efectos legales, en el momento en que se produzca el acceso a su contenido en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, siempre que aquel tenga lugar dentro de los diez días naturales siguientes a la puesta a disposición de la notificación correspondiente.

De rechazarse expresamente la notificación se tendrá por efectuado el trámite, continuándose el procedimiento. La notificación también se entenderá rechazada, con idéntico efecto, de no accederse a su contenido dentro del plazo indicado en el párrafo anterior.

b) Respecto a los sujetos responsables del pago de deudas con la Seguridad Social, no obligados a incorporarse ni incorporados voluntariamente al Sistema RED, que opten por ser notificados por medios electrónicos, las notificaciones también se efectuarán obligatoriamente mediante comparecencia en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, conforme a lo indicado en el párrafo a).

A efectos de recibir las notificaciones electrónicas, estos sujetos responsables podrán optar porque se dirijan también a su representante, si lo hubiera, en cuyo caso estas notificaciones se pondrán a disposición tanto de los sujetos responsables como de sus representantes.

c) Respecto a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como a sus entidades y centros mancomunados, las notificaciones en materia de gestión recaudatoria también se practicarán en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en los términos y con el alcance que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

d) Respecto a los sujetos responsables a que se refiere el párrafo b) que no opten por ser notificados por medios electrónicos, las notificaciones se efectuarán en el domicilio que expresamente hubiesen indicado y, en su defecto, en el que figure en los registros de la Administración de la Seguridad Social o en otro lugar adecuado para tal fin, practicándose conforme a lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 4 del artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. Las notificaciones relativas a otros interesados en el procedimiento recaudatorio, previstas en este reglamento, se efectuarán conforme a lo señalado en el apartado 2.d), salvo que ya se encuentren obligados a recibirlas por medios electrónicos u opten por ser notificados por dichos medios, en cuyo caso resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos a) y b) del apartado 2, sin perjuicio de las excepciones que, en su caso, pueda establecer el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Cuando los interesados en un procedimiento recaudatorio sean desconocidos, se ignore el lugar de la notificación o el medio para efectuarla, o bien, intentada la notificación, no se hubiese podido practicar en cualquiera de los supuestos previstos en los apartados anteriores, la notificación se realizará exclusivamente por medio de un anuncio que se publicará de forma gratuita en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quincuagésima.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Recargos e intereses

Artículo 10. *Recargos.*

1. Las deudas con la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por cuotas, cuando no se abonen en el plazo reglamentario de ingreso, devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del citado artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

2. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido, se incrementarán con el recargo del 20 por ciento.

3. En ningún caso podrá aplicarse recargo sobre la deuda constituida a su vez por recargos o intereses.

4. Cuando el ingreso fuera del plazo reglamentario sea imputable a error de la Administración, sin que ésta actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo.

5. Los recargos se liquidarán e ingresarán conjuntamente con el principal de las deudas sobre las que recaigan. Cualquiera que sea la naturaleza de dichas deudas, las cantidades recaudadas en concepto de recargos se integrarán en su totalidad en el presupuesto de recursos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los ingresos del principal de la deuda realizados fuera del plazo reglamentario sin incluir la totalidad o parte del recargo que proceda serán considerados como ingresos a cuenta de la totalidad de la deuda, la cual no se entenderá satisfecha hasta que se produzca el ingreso del importe íntegro, incluidos los recargos.

Sin embargo, cuando en plazo reglamentario se hubiera ingresado exclusivamente la aportación de los trabajadores, conforme a lo establecido en este reglamento, el recargo se aplicará sobre la parte de deuda que resulte impagada después del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso.

Artículo 11. *Intereses.*

1. El principal de las deudas con la Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria devengará intereses de demora desde el día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso.

El recargo aplicable a dicho principal devengará intereses de demora sólo desde el vencimiento del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.

En ningún caso, los intereses de demora devengados se acumularán al principal o al recargo a efectos del cálculo de nuevos intereses.

El devengo de intereses se prolongará hasta el ingreso en la Tesorería General de la totalidad de lo adeudado, sin que se suspenda, en ningún caso, por la impugnación administrativa o judicial de cualquier acto del procedimiento.

2. Los intereses de demora que se hubieran devengado en aplicación del apartado precedente sólo serán exigibles cuando hubiesen transcurrido 15 días naturales desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin pago de la deuda.

También serán exigibles los intereses de demora cuando se acordase la suspensión del procedimiento administrativo en los trámites del recurso contencioso-administrativo que se hubiese interpuesto contra las resoluciones desestimatorias de los recursos administrativos presentados contra una reclamación de deuda o acta de liquidación, si no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en dichas resoluciones desestimatorias.

3. El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente.

4. El cálculo y liquidación de los intereses de demora exigibles podrá realizarse, según los casos y en los términos que determine el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales:

a) En la fecha de pago de la deuda apremiada, cuando éste sea realizado en las condiciones y con los requisitos establecidos en la providencia de apremio.

b) En la fecha de la aplicación del ingreso no realizado en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior o de la aplicación del líquido obtenido de la ejecución forzosa de bienes del apremiado o derivado del procedimiento de deducción.

En los casos previstos en este párrafo b), los intereses exigibles serán los que se hubiesen devengado a la fecha de aplicación.

c) En cualquier momento en que la tramitación del procedimiento de apremio lo requiera.

En cualquier caso, se podrá efectuar el cálculo por meses naturales, sin considerar fracciones inferiores, así como no exigir cantidades que no superen la cuantía que determine el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

No será necesaria la cuantificación expresa del importe de los intereses de demora en las notificaciones del procedimiento ejecutivo, siempre que se fije en ellas la cuantía de la deuda por principal y recargo y se advierta al interesado el devengo y exigibilidad de intereses conforme a lo dispuesto en el apartado 1.

En caso de extinción provisional o definitiva del crédito de la Seguridad Social, no será preciso efectuar la liquidación regulada en este apartado, sin perjuicio de su cálculo posterior exclusivamente en el supuesto de rehabilitación de la deuda extinguida de forma provisional.

CAPÍTULO IV

Responsables del pago

Artículo 12. *Responsables de pago: normas comunes.*

1. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas, o entidades sin personalidad, a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquéllos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango legal que se refiera o no excluya expresamente a las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes.

2. Cuando en aplicación de normas específicas de Seguridad Social, laborales, civiles, administrativas o mercantiles, los órganos de recaudación aprecien la concurrencia de un responsable solidario, subsidiario o mortis causa respecto de quien hasta ese momento figurase como responsable, declararán dicha responsabilidad y exigirán el pago mediante el procedimiento recaudatorio establecido en este reglamento.

3. En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras y servicios comunes. Si el procedimiento recaudatorio se hubiera dirigido ya contra quien figurase como empresario, las nuevas actuaciones contra el empresario efectivo se seguirán conforme a lo establecido en el artículo siguiente, a no ser que se aprecien otras circunstancias que determinen la concurrencia de responsabilidad subsidiaria.

4. Salvo que las normas legales de aplicación a los concretos supuestos de responsabilidad establezcan otra cosa, no podrán exigirse por responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa, las sanciones pecuniarias ni los recargos sobre prestaciones económicas debidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo salvo, respecto de estos últimos, que exista declaración de responsabilidad de la entidad gestora competente.

5. Sin perjuicio de las especialidades contenidas en la normativa específica reguladora de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo previsto en este reglamento para el procedimiento recaudatorio seguido en relación con reclamaciones de deuda por derivación de responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa, será de aplicación al que se siga en virtud de actas de liquidación emitidas por derivación de responsabilidad.

Artículo 13. *Responsables solidarios.*

1. Cuando concurran hechos, negocios o actos jurídicos que determinen la responsabilidad solidaria de varias personas, físicas o jurídicas o entidades sin personalidad, respecto de deudas con la Seguridad Social, podrá dirigirse reclamación de deuda o acta de liquidación contra todos o contra cualquiera de ellos. El procedimiento recaudatorio seguido

contra un responsable solidario no suspenderá ni impedirá que pueda seguirse contra otro, hasta la total extinción del crédito.

2. Cuando el deudor hubiera cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin haber efectuado su ingreso en plazo reglamentario, o cuando ya se hubiese emitido reclamación de deuda o acta de liquidación contra él, la Tesorería General de la Seguridad Social sólo podrá exigir dicha deuda a otro responsable solidario mediante reclamación de deuda por derivación, o lo hará, en su caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante acta de liquidación, sin perjuicio de las medidas cautelares que puedan adoptarse sobre su patrimonio, en cualquier momento, para asegurar el cobro de la deuda.

3. Salvo que la responsabilidad solidaria se halle limitada por ley, la reclamación de deuda por derivación comprenderá el principal de la deuda y los recargos e intereses que se hubieran devengado al momento de su emisión, en el procedimiento recaudatorio seguido contra el primer responsable solidario a quien se hubiera reclamado, o que hubiera cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas. Incluirá, asimismo, las costas que se hubieran generado para el cobro de la deuda.

Desde la reclamación de deuda o el acta de liquidación por derivación serán exigibles a todos los responsables solidarios el principal, los recargos e intereses que deban exigirse a ese primer responsable, y todas las costas que se generen para el cobro de la deuda.

4. La reclamación de deuda por derivación contendrá todos los extremos exigidos para cualquier reclamación de deuda y, además, la identificación de los responsables solidarios contra los que se sigan actuaciones, y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se funda la responsabilidad. Previamente a su emisión, se dictará acuerdo de iniciación del expediente que se notificará al interesado dándole trámite de audiencia por un plazo de 15 días a partir del siguiente a la notificación de dicho acuerdo, a fin de que efectúe las alegaciones y presente los documentos y justificantes que estime pertinentes.

El plazo máximo para notificar la reclamación de deuda por derivación será de seis meses, a contar desde el día siguiente a la fecha del acuerdo de iniciación.

La emisión de la reclamación de deuda por derivación no requerirá de acuerdo de iniciación previo ni audiencia al interesado cuando se base en los mismos hechos y fundamentos de derecho que motivaron una previa reclamación de deuda por derivación al mismo responsable; en tal caso, se hará constar dicha circunstancia en la reclamación.

5. La suspensión o terminación del procedimiento recaudatorio seguido contra un responsable solidario suspende o pone fin al procedimiento que se siga contra cada uno de ellos, a no ser que se produzcan con motivo de impugnaciones o revisiones fundadas en causas que sólo concurran en alguno de ellos.

Artículo 14. *Responsables subsidiarios.*

1. Cuando concurran hechos, negocios o actos jurídicos que determinen la responsabilidad subsidiaria de una persona, física o jurídica, o entidad sin personalidad, respecto de deudas con la Seguridad Social líquidas, vencidas y exigibles, una vez constatada la insolvencia del deudor principal, podrá emitirse reclamación de deuda o acta de liquidación contra el responsable subsidiario.

La Tesorería General de la Seguridad Social, con carácter previo a la emisión de la reclamación de deuda por responsabilidad subsidiaria, dictará acuerdo de iniciación del expediente que se notificará al interesado dándole trámite de audiencia por un plazo de 15 días a partir del siguiente a la notificación de dicho acuerdo, a fin de que efectúe las alegaciones y presente los documentos y justificantes que estime pertinentes.

El plazo máximo para notificar la reclamación de deuda por derivación de responsabilidad subsidiaria será de seis meses, a contar desde el día siguiente a la fecha del acuerdo de iniciación.

La emisión de la reclamación de deuda por derivación de responsabilidad subsidiaria no requerirá de acuerdo de iniciación previo ni de audiencia al interesado cuando se base en los mismos hechos y fundamentos de derecho que motivaron una previa reclamación de deuda por derivación al mismo responsable; en tal caso, se hará constar dicha circunstancia en la reclamación.

2. Salvo que la responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación de deuda frente al responsable subsidiario comprenderá la totalidad de la deuda exigible al deudor principal en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas, y contendrá, además de todos los extremos exigidos para cualquier reclamación de deuda, la identificación del deudor principal y la manifestación de su insolvencia con referencia, en su caso, al acto en que se hubiera declarado, la expresión de la naturaleza de la deuda, los trabajadores y períodos a que ésta se refiera y los hechos y fundamentos de la responsabilidad subsidiaria.

3. La constatación de la insuficiencia de bienes del deudor principal en el procedimiento recaudatorio seguido contra él, la declaración de insolvencia efectuada en otro procedimiento administrativo o judicial y la declaración de concurso en el que se haya producido la apertura de la fase de liquidación serán circunstancias suficientes para la consideración del deudor principal como insolvente a efectos de exigir el pago de la deuda al responsable subsidiario.

4. La alegación por el responsable subsidiario de la existencia de bienes realizables del deudor principal no producirá más efecto, en su caso, que la suspensión de la ejecución forzosa sobre el patrimonio de aquél, hasta tanto se realicen dichos bienes.

Para acordar esta suspensión se requerirá, con carácter general, que no se hubiera autorizado ya la enajenación de los bienes del responsable subsidiario, y que los bienes señalados por éste se identifiquen suficientemente para proceder a su traba, radiquen en territorio nacional y alcancen una valoración que, en relación con la deuda y descontadas las cargas, justifique su enajenación forzosa.

Artículo 15. *Sucesores mortis causa.*

1. Los herederos del responsable del pago de la deuda a la Seguridad Social, desde la aceptación expresa o tácita de la herencia, responderán solidariamente entre sí de su pago con los bienes de la herencia y con su propio patrimonio, salvo que la aceptasen a beneficio de inventario; en tal caso, solo responderán con los bienes de la herencia que les hayan sido adjudicados. En cuanto al alcance de la responsabilidad del legatario, se estará a lo dispuesto en la legislación civil.

2. Constatado el fallecimiento del deudor, los trámites de ejecución forzosa de los bienes que hubieran sido ya trabados antes de dicho fallecimiento se seguirán con quien ostente la representación o administración de la herencia yacente, o con los sucesores mortis causa. Para proceder contra bienes que no hubieran sido ya embargados, será preciso dirigir reclamación administrativa de deuda por derivación al sucesor mortis causa, siguiéndose en lo sucesivo los trámites ordinarios del procedimiento recaudatorio. Si el heredero acreditase haber hecho uso del derecho a deliberar, se estará al resultado de dicha deliberación, y se dejará sin efecto la reclamación que pudiera haberse emitido contra él si renunciase a la herencia.

3. La reclamación de deuda por derivación comprenderá el principal de la deuda y los recargos, intereses y costas que se hubieran devengado hasta el momento de su emisión en el procedimiento recaudatorio seguido contra el causante de la herencia. Desde la reclamación de deuda por derivación serán exigibles a todos los sucesores los intereses devengados desde el impago por el causante, si fueran exigibles para éste o cuando lo sean para cualquiera de los sucesores, y todas las costas que se generen para el cobro de la deuda.

4. Tan pronto resulte acreditado que no existen herederos conocidos o los conocidos renuncien a la herencia o no la acepten, el procedimiento para la efectividad de los débitos se proseguirá contra los bienes de la herencia, sin perjuicio de poner los hechos sin dilación en conocimiento de los órganos competentes de la Hacienda pública a los efectos legales que procedan.

Artículo 16. *Domicilio del responsable de pago.*

1. A todos los efectos de la gestión recaudatoria, salvo que para algunos de ellos se señale expresamente otro distinto, se considerará domicilio de los sujetos responsables del pago el siguiente:

a) Para los empresarios, aquel en que radique la efectiva gestión administrativa y dirección de la explotación, industria o negocio de la empresa, que deberá, asimismo figurar en su solicitud de inscripción en la Seguridad Social, en la que se podrá hacer constar, además, un lugar distinto a efectos de notificaciones.

b) Para los trabajadores, el indicado en la solicitud de alta en el régimen de Seguridad Social que corresponda, en la que asimismo podrá designar un lugar distinto para notificaciones.

c) En caso de falta de solicitud de inscripción o de alta o de falta de constancia en ella del domicilio, se considera como tal:

1.º Para las personas naturales, el de su residencia habitual.

2.º Para las personas jurídicas domiciliadas en España, el de su domicilio social, siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios. En otro caso, se atenderá al lugar en que radiquen dichas gestión y dirección.

3.º Las personas naturales o jurídicas residentes en el extranjero que desarrollen actividades en España tendrán su domicilio, a los efectos indicados, en el lugar que radique la efectiva gestión administrativa y la dirección de sus negocios.

2. Los sujetos responsables que residan en el extranjero durante más de seis meses de cada año natural vendrán obligados a designar un representante con domicilio en territorio español, a los efectos de sus relaciones con la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Las variaciones de los domicilios, declarados o designados conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, serán comunicadas a la dirección provincial o administración de la Tesorería General de la Seguridad Social a la que corresponda la gestión de la empresa o haya declarado el alta del trabajador, o, en su caso, a la unidad administrativa que realizara el acto recaudatorio de que se trate.

Cuando los sujetos obligados y demás responsables del pago no hubieran comunicado el cambio de domicilio a dicha dirección provincial o administración, éstas podrán modificarlo de oficio en los casos en que se compruebe que el domicilio real es distinto del anteriormente declarado o asignado.

CAPÍTULO V

Pago o cumplimiento voluntario

Sección 1.ª Requisitos para el pago

Artículo 17. *Legitimación para el pago.*

Están legitimados para el pago de las deudas a la Seguridad Social objeto de la gestión recaudatoria los sujetos responsables del pago de aquéllas, los administradores de bienes o negocios intervenidos o administrados judicialmente y, en general, cualquier persona, tenga o no interés en el cumplimiento de la obligación, ya lo conozca y lo apruebe, ya lo ignore el responsable del pago.

En ningún caso, el tercero que pague la deuda estará legitimado para el ejercicio, ante la Administración de la Seguridad Social, de los derechos que correspondan al responsable del pago, sin perjuicio de las acciones de repetición que sean procedentes según el derecho privado.

Artículo 18. *Legitimación para el cobro.*

1. El pago de las deudas objeto de gestión recaudatoria de la Seguridad Social deberá efectuarse directamente a los órganos de recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social o a través de los colaboradores autorizados o habilitados conforme a lo dispuesto en este reglamento, y en ambos casos producirá los mismos efectos.

2. Los pagos realizados a órganos o personas no legitimadas para recibirlos no liberarán en ningún caso al deudor de su obligación de pago, sin perjuicio de las responsabilidades de todo orden en que incurra el perceptor no autorizado.

La Administración de la Seguridad Social no asumirá responsabilidad alguna en los casos de usurpación de la función recaudatoria.

Artículo 19. *Integridad y efectos del pago.*

1. Para que el pago produzca los efectos extintivos que le son propios ha de ser por la totalidad de la deuda.

La integridad del pago no obsta a la posibilidad de las compensaciones y deducciones procedentes, en los términos establecidos en este reglamento, ni al ingreso separado de las aportaciones de los trabajadores retenidas por el empresario en los términos que establezca el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, pero no se entenderá extinguida la deuda hasta que el pago alcance la totalidad de esta.

2. Salvo lo previsto en este reglamento a efectos del aplazamiento y fraccionamiento del pago y de la compensación, las cuotas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no podrán ingresarse separadas de las cuotas por contingencias comunes y de los conceptos de recaudación conjunta.

3. En vía ejecutiva, la integridad del pago no será obstáculo para que se apliquen al pago de la deuda las cantidades parciales entregadas por el deudor y aquellas que se obtuvieran por el embargo y la realización sucesiva del valor de los bienes embargados del ejecutado, en los términos previstos en este reglamento.

4. El pago realizado extingue la deuda correspondiente y libera a los responsables, siempre que se realice con los requisitos exigidos en este reglamento.

Artículo 20. *Pago por consignación.*

Cuando el órgano de recaudación rechace indebidamente el pago ofrecido o no pueda admitirlo por causa de fuerza mayor, el responsable de pago podrá proceder a su consignación a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social. En tal caso, una vez se acuerde la procedencia del pago o superada la causa de fuerza mayor, se aplicará la consignación efectuada al pago de la deuda, y retrotraerá sus efectos a la fecha en que se formalizó dicha consignación.

Sección 2.ª Medios de pago

Artículo 21. *Medios de pago.*

1. El pago de las deudas a la Seguridad Social deberá realizarse en efectivo, mediante dinero de curso legal, cheque, transferencia o domiciliación bancaria, así como cualquier otro medio de pago autorizado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. El pago deberá efectuarse con arreglo al procedimiento de ingreso que determine la Tesorería General de la Seguridad Social en función del tipo de deuda y período de recaudación a que se refiera.

3. El pago en dinero de curso legal se realizará, en todo caso, a través de las entidades colaboradoras autorizadas o habilitadas al efecto.

Artículo 22. *Cheque.*

1. Además de los requisitos generales exigidos por su legislación específica, los cheques que se expidan para el pago de las deudas con la Seguridad Social deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser nominativos a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social y cruzados a la entidad financiera en que tenga su cuenta debidamente autorizada el órgano recaudador o el colaborador.

b) Ser librados contra entidades financieras o de crédito debidamente autorizadas e inscritas en el registro correspondiente y situadas en territorio nacional.

c) Estar fechados en el mismo día o, a lo sumo, en los dos anteriores a aquel en que se efectúe su entrega.

d) Estar conformados, visados o certificados por la entidad librada, que deberá retener el importe consignado para el pago del cheque a su presentación hasta un plazo, como mínimo, de 30 días posteriores a la fecha de su emisión.

e) Indicar el nombre o razón social del librador y, según proceda, su número o código de identificación fiscal, que se expresarán debajo de la firma con toda claridad. Cuando se

extienda por apoderado, además de los datos anteriores, figurará en la antefirma el nombre completo del titular de la cuenta corriente.

2. Cuando un cheque válidamente conformado o certificado no fuera hecho efectivo en todo o en parte, la cuantía impagada le será exigida a la entidad que lo conformó o certificó.

Artículo 23. *Transferencia bancaria.*

1. El pago de las deudas con la Seguridad Social podrá efectuarse mediante transferencia bancaria.
2. Los mandatos de transferencia podrán cursarse a través de banco o banquero inscrito en el correspondiente registro oficial, caja de ahorros, entidad financiera o instituciones de crédito o de depósito, para el abono de su importe en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social abiertas en las entidades financieras.
3. El mandato de transferencia habrá de expresar el concepto concreto a que el ingreso corresponda y contener el pertinente detalle cuando el ingreso se refiera y haya de aplicarse a varios conceptos, así como, en su caso, el código de cuenta de cotización del sujeto responsable del pago.
4. Simultáneamente al mandato de transferencia, el deudor cursará al órgano colaborador los documentos cuya presentación esté establecida, y expresará en ellos la fecha de la transferencia, su importe y la entidad financiera utilizada para la operación.
5. El pago efectuado mediante transferencia bancaria se entenderá realizado en la fecha en que los fondos tengan entrada en la entidad financiera a que se transfieren.

Artículo 24. *Otros medios de pago.*

Las solicitudes para que la Tesorería General de la Seguridad Social autorice la utilización de medios de pago distintos al dinero de curso legal, el cheque o la transferencia deberán ser resueltas en el plazo de tres meses contados a partir del día en que la solicitud haya tenido entrada en cualquiera de los registros de aquélla. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera dictado resolución, la solicitud se entenderá desestimada.

Sección 3.ª Justificantes y certificaciones de pago

Artículo 25. *Justificantes de pago y deber de información de los empresarios.*

1. El que efectúe un pago a la Seguridad Social conforme a lo dispuesto en este reglamento tendrá derecho a que se le entregue un justificante del pago realizado.
2. Los justificantes del pago serán, según los casos:

a) Los recibos de liquidación de cotizaciones y otros documentos de ingreso de deudas con la Seguridad Social, debidamente diligenciados y validados por los colaboradores en la gestión recaudatoria.
b) Los recibos expedidos por los órganos recaudadores o por los colaboradores en la gestión recaudatoria.
c) Las certificaciones acreditativas del ingreso efectuado.
d) Cualquier otro documento al que específicamente se otorgue carácter de justificante de pago por el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Los empresarios y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán conservar copia de los justificantes de pago durante un plazo de cuatro años. Cuando la liquidación de cuotas no se efectúe a través de medios electrónicos también deberán conservar, durante el mismo plazo, copia de los documentos de cotización presentados.
4. Los empresarios deberán informar a los interesados, dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, de los datos relativos a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
Cuando tales datos se transmitan u obtengan por medios electrónicos, la obligación de informar se considerará cumplida mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos que, a tales efectos, serán considerados copia autorizada de las

relaciones nominales de trabajadores, de los recibos de liquidación y, en su caso, de otros justificantes que acrediten el ingreso de las cuotas.

En los demás casos, los empresarios deberán exponer, en los centros de trabajo y durante el período indicado en el primer párrafo de este apartado, un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del respectivo boletín de cotización, diligenciado y validado por el colaborador que corresponda en la gestión recaudatoria, o copia autorizada de ambos. Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los representantes de los trabajadores durante el mismo período.»

5. Los justificantes de pago expedidos por los colaboradores en la gestión recaudatoria surtirán para los responsables del pago los mismos efectos que si el ingreso se hubiera realizado en la Tesorería General de la Seguridad Social y, en consecuencia, quedarán liberados para con ésta, en la fecha de ingreso consignada en los justificantes, por el importe que figure en ellos.

La posesión por los sujetos responsables del pago de los justificantes de éste expedidos por los colaboradores determinará la presunción de ingreso en la entidad, órgano o agente que expidió el justificante de pago.

6. El colaborador que recibiera el pago responderá de este desde la fecha de ingreso consignada en los justificantes de pago y por el importe que figura en éstos, y resultará responsable de los perjuicios causados en los términos que establezca la autorización o convenio de colaboración.

Artículo 26. *Requisitos formales de los justificantes de pago.*

1. Todo justificante de pago deberá indicar, como mínimo, las siguientes circunstancias:

a) Datos identificativos del sujeto responsable de pago.
b) Concepto, importe y período a que se refiere el ingreso.
c) Fecha de pago.
d) Órgano recaudador o colaborador que lo expide.

Cuando el justificante de pago se extienda por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, estas circunstancias, atendiendo a los datos que figuran en el documento de pago, podrán expresarse mediante código o abreviatura suficientemente identificadoras, en su conjunto, del sujeto obligado y de la deuda a que se refieran.

2. El deudor a quien se haya expedido el correspondiente justificante de pago podrá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social, y ésta deberá expedir, certificación acreditativa del pago efectuado.

CAPÍTULO VI

Garantías de pago

Artículo 27. *Vigencia y ejecución de garantías.*

1. Cuando la ley o este reglamento atribuyan algún efecto a la constitución de garantías de pago de la deuda de Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria, no se admitirán como tales las que no puedan ejecutarse hasta, al menos, los seis meses siguientes al momento en que concurra la causa establecida para su ejecución.

2. Las garantías sólo quedarán liberadas una vez comprobado el pago total de la deuda, incluidos recargos e intereses y costas, en su caso, a que se extienda la garantía de que se trate, o cuando se extinga, por cualquier causa, la obligación del deudor en cuyo favor se hubiera constituido.

Si a consecuencia de resolución administrativa o judicial firmes se declarase parcialmente improcedente la deuda objeto de la garantía, quien la hubiera constituido tendrá derecho a su reducción proporcional. La Tesorería General de la Seguridad Social llevará a cabo las actuaciones precisas para dicha reducción, en aplicación de la normativa reguladora del tipo de garantía de que se trate, y siempre que no resulte perjudicado el aseguramiento del crédito subsistente.

En cualquier otro caso, para la liberación parcial de garantías, se estará a lo que en su caso se prevea en la resolución administrativa en cuya atención se hayan constituido, y, en su defecto, a lo dispuesto en la legislación aplicable a la garantía de que se trate.

3. La sustitución de la garantía inicialmente constituida sólo se admitirá cuando concurran causas extraordinarias que la justifiquen, y siempre que no resulte perjudicado el aseguramiento del crédito objeto de la garantía.

4. En caso de incumplimiento de las obligaciones garantizadas, los órganos de recaudación procederán a la ejecución de la garantía conforme a los trámites previstos en el título III.

Artículo 28. *Tipos de garantía.*

1. En cualquier caso en que la ley o este reglamento atribuyan efectos a la constitución de garantías, se admitirá como tal el aval solidario formalizado por entidades financieras de depósito o de crédito inscritas en el Registro de bancos y banqueros o de cooperativas de crédito legalmente autorizadas para dicha actividad en el territorio español, con renuncia expresa a los beneficios de excusión y división, y que deberá inscribirse en el Registro especial de avales. Si la norma de aplicación exigiera la constitución de aval, se entenderá que se refiere al que reúna dichos requisitos.

2. Cuando no resulte posible, por causa justificada, la constitución del aval a que se refiere el apartado anterior, y siempre que la norma de aplicación lo permita, podrán admitirse otros medios de garantía, como la hipoteca inmobiliaria, hipoteca mobiliaria, prenda con o sin desplazamiento de la posesión, seguro de caución de compañías de seguros autorizadas para operar en el ramo correspondiente, aval, fianza personal o cualquier otra que se estime suficiente. Asimismo, y para los casos en los que la deuda este sometida a procedimiento de apremio, podrá admitirse como garantía la anotación preventiva de embargo en registro público de bienes de valor suficiente para cubrir el importe de la deuda.

Estas garantías se constituirán y regirán conforme a las normas civiles, mercantiles o administrativas que les sean aplicables. Cuando la legislación aplicable a la garantía de que se trate prevea la aceptación o cancelación mediante documento público, se llevarán a cabo mediante documento administrativo emitido por el órgano competente para dictar la resolución a que se vincule, en su caso, la garantía.

Artículo 29. *Aval genérico.*

Se podrá presentar aval genérico en concepto de garantía especial para responder del pago de todas y cada una de las deudas presentes y futuras que mantenga el sujeto responsable con la Tesorería General de la Seguridad Social.

La constitución del aval genérico no suspenderá el procedimiento recaudatorio iniciado o que pudiera iniciarse y determinará que se considere al sujeto responsable al corriente respecto de sus obligaciones de pago con la Seguridad Social, mientras que el importe avalado garantice suficientemente la deuda que pudiera generarse.

Artículo 30. *Reembolso del coste de las garantías.*

Cuando se hayan aportado garantías para suspender el procedimiento de recaudación de la deuda con la Seguridad Social, y ésta sea declarada improcedente por sentencia o resolución administrativa firmes, la Tesorería General de la Seguridad Social reembolsará el coste de dichas garantías y, en su caso, el interés legal de las cantidades depositadas o consignadas desde la fecha del depósito o la consignación, hasta los 30 días siguientes a la notificación al interesado de la resolución o sentencia que declare la improcedencia de la deuda.

Cuando la deuda sea declarada parcialmente improcedente, el reembolso alcanzará a la parte correspondiente del coste de las referidas garantías e intereses, en su caso.

La Tesorería General realizará los citados reembolsos previa acreditación de su importe y por el procedimiento previsto para la devolución de ingresos indebidos.

CAPÍTULO VII

Aplazamientos de pago

Artículo 31. *Normas generales.*

1. Los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme al reparto de competencias que lleve a cabo su Director General, podrán conceder aplazamientos para el pago de deudas con la Seguridad Social, a solicitud de los sujetos responsables del pago, cuando la situación económico-financiera y demás circunstancias concurrentes, discrecionalmente apreciadas por el órgano competente para resolver, les impida efectuar el ingreso de sus débitos en los plazos y términos establecidos con carácter general en este reglamento.

2. La duración total del aplazamiento no podrá exceder de cinco años. No obstante, cuando concurran causas de carácter extraordinario debidamente acreditadas, el órgano competente podrá elevar al Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social propuesta favorable para la concesión de otro período superior, dictándose por este último, en su caso, la correspondiente resolución.

3. La concesión del aplazamiento, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en este reglamento y en la resolución que lo conceda, dará lugar, en relación con las deudas aplazadas, a la suspensión del procedimiento recaudatorio y a que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social en orden a la obtención de subvenciones y bonificaciones, la exención de responsabilidad por nuevas prestaciones de la Seguridad Social causadas durante aquél, la contratación administrativa y a cualquier otro efecto previsto por ley o en ejecución de ella.

Artículo 32. *Deudas con la Seguridad Social susceptibles de aplazamiento.*

1. Podrá ser objeto de aplazamiento cualquier deuda de Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria, excepto las cuotas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la aportación de los trabajadores correspondiente a las cuotas aplazadas, cuando se refieran a trabajadores por cuenta ajena o asimilados, incluidos en el campo de aplicación de regímenes del sistema de la Seguridad Social que prevean tales aportaciones. El ingreso de dichas cuotas deberá efectuarse, si no estuviera ya realizado con anterioridad, en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento.

2. Sólo en el caso de que el aplazamiento se garantice íntegramente con aval podrán ser objeto de aplazamiento las cantidades adeudadas en concepto de recargo sobre prestaciones económicas debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional originado por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

3. El aplazamiento deberá incluir la totalidad de las deudas aplazables en el momento de la solicitud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, incluidos los recargos e intereses y costas exigibles a dicho momento, sin que a partir de su concesión puedan considerarse exigibles otros recargos, intereses y costas sobre la deuda aplazada, a salvo de lo que se dispone para caso de incumplimiento.

4. El pago efectuado en concepto de cuotas inaplazables, en cumplimiento de la resolución de concesión de aplazamiento, se imputará a éstas. El resto de los pagos del aplazamiento se imputará según las condiciones de amortización establecidas en la resolución que lo autorice.

Artículo 33. *Garantías.*

1. El cumplimiento del aplazamiento deberá asegurarse mediante garantía suficiente para cubrir el importe principal de la deuda, recargos, intereses y costas, salvo las excepciones previstas en este reglamento.

2. El aplazamiento se considerará incumplido si las garantías que establezca la resolución de concesión no se constituyen en el plazo de los 30 días naturales siguientes al de su notificación, salvo que ésta determine un plazo superior, que no podrá exceder de seis meses. Durante el plazo establecido para la constitución de garantías, la resolución de concesión surtirá los efectos que le son propios.

3. Durante la vigencia del aplazamiento, a solicitud del interesado, el órgano que lo hubiese concedido podrá autorizar la sustitución de las garantías inicialmente constituidas por otras distintas, siempre que la deuda pendiente de pago se halle en todo momento suficientemente garantizada.

4. No será necesaria la constitución de garantías, sin perjuicio de que se mantengan como tales los embargos que hubieran podido trabarse para la ejecución de la deuda, en los siguientes supuestos:

a) Cuando el solicitante sea la Administración General del Estado, una comunidad autónoma, una entidad de la Administración local u organismos o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de cualquiera de tales Administraciones, siempre que no actúen en el tráfico jurídico bajo forma societaria mercantil.

b) Cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 30.000 euros, o cuando, siendo la deuda aplazable inferior a 90.000 euros, se acuerde que se ingrese al menos un tercio de esta última antes de que hayan transcurrido 10 días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes. Estas cantidades podrán ser modificadas por resolución del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

> Téngase en cuenta que la instrucción segunda de la Resolución de 6 de abril de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social, Ref. BOE-A-2020-4380 establece, con efectos desde el 10 de abril de 2020, lo siguiente:
>
> "En el supuesto previsto en el artículo 33.4.b) del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, no será necesaria la constitución de garantías para asegurar el cumplimiento del aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 150.000 € o cuando, siendo la deuda aplazable inferior a 250.000 €, se acuerde que se ingrese al menos un tercio de esta última antes de que hayan transcurrido diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes."

c) Cuando se trate de deuda correspondiente a prestaciones indebidamente percibidas que no hubieran sido satisfechas dentro del plazo o de los plazos reglamentarios fijados al efecto, siempre que el sujeto responsable de su reintegro mantenga su condición de pensionista de la Seguridad Social.

d) En los aplazamientos en que, por concurrir causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen, el Secretario de Estado de la Seguridad Social autorice expresamente la exención de garantías, previa propuesta favorable del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 34. *Interés.*

La concesión de aplazamiento dará lugar al devengo de interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al tipo de interés legal del dinero que se encuentre vigente en cada momento durante el período de duración del aplazamiento.

Se aplicará, en cambio, el interés de demora en aquellos aplazamientos en los que se haya eximido al sujeto responsable de pago de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.

En todo caso, el interés que corresponda será aplicable sobre el principal de la deuda, los recargos procedentes sobre ella y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento.

Artículo 35. *Procedimiento.*

1. La solicitud de aplazamiento contendrá necesariamente los datos precisos para la identificación del deudor y de la deuda, con expresión de los motivos que la originan, del plazo y vencimientos que se solicitan y del lugar o medio elegido a efectos de notificaciones. Contendrá también, en su caso, el ofrecimiento de garantías por el titular de los derechos que vayan a asegurar el cumplimiento, con justificación de su suficiencia.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá recabar del solicitante cuanta documentación considere necesaria para acreditar la situación económico-financiera y demás circunstancias que hubieran sido alegadas en la solicitud y, en general, cuantos informes y actuaciones estime convenientes para adoptar la resolución.

3. Si la solicitud de aplazamiento no reuniese los requisitos exigidos o no se aportasen con ella los documentos establecidos, o se apreciasen en ella defectos u omisiones, se requerirá al solicitante para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos en el plazo de 10 días, con indicación de que en caso contrario se dictará resolución teniéndole por desistido de su solicitud.

4. La resolución por la que se resuelva la solicitud de aplazamiento deberá ser dictada en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, podrá entenderse desestimada la solicitud. En dicha resolución deberá indicarse la cuantía total y el período de la deuda aplazada, la duración y vencimientos del aplazamiento, así como los plazos para la constitución de las garantías y cumplimiento de las demás condiciones que se establezcan, extremos que, en atención a las circunstancias concurrentes, podrán diferir de los solicitados.

5. La mera solicitud de aplazamiento no suspende el procedimiento recaudatorio. Denegada dicha solicitud, se aplicará a la deuda objeto de esta el recargo que proceda según las normas generales establecidas en la ley y en este reglamento.

6. En general, dará lugar a la denegación de la solicitud de aplazamiento la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que el solicitante haya incurrido en reiterados incumplimientos de aplazamientos anteriormente concedidos.

b) Que, al momento de la solicitud, hubiera sido ya autorizada la enajenación de bienes embargados.

c) Que el importe de la deuda aplazable no supere el doble del salario mínimo interprofesional mensual vigente al momento de la solicitud.

Artículo 36. *Incumplimiento.*

1. En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de su concesión. Se dictará asimismo, sin más trámite, providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el recargo del 20 por ciento del principal, si el sujeto responsable del pago hubiera cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o del 35 por ciento en caso contrario.

En dicho procedimiento de apremio los órganos de recaudación procederán en primer lugar a ejecutar las garantías que se hubieran constituido.

En todo caso, los intereses de demora que se exijan serán los devengados desde el vencimiento de los respectivos plazos reglamentarios de ingreso.

2. Se considerará incumplido el aplazamiento en el momento en que el beneficiario deje de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, con posterioridad a su concesión.

CAPÍTULO VIII

Moratoria y transacción

Artículo 37. *Moratorias.*

Cuando concurran circunstancias excepcionales que afecten a un determinado sector de actividad o ámbito geográfico, que dificulten el cumplimiento de la obligación de cotizar, el Gobierno, por real decreto, podrá autorizar genéricamente a los responsables de pago afectados a realizar el ingreso de las cuotas en plazos o condiciones distintas a los previstos en este reglamento o autorizadas en su aplicación.

Estas moratorias se regularán por las disposiciones contenidas en el real decreto que las establezca y, en lo no previsto en ellas, por lo dispuesto en este reglamento y en sus normas de desarrollo.

El incumplimiento de las condiciones de la moratoria determinará la resolución de ésta y dará lugar a la reclamación de la deuda pendiente por la Tesorería General de la Seguridad Social, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación en período voluntario y en vía de apremio establecido en este reglamento.

Artículo 38. *Transacción y arbitraje.*

No se podrá transigir judicial ni extrajudicialmente sobre los derechos de la Seguridad Social ni someter a arbitraje las contiendas que se susciten respecto de estos sino mediante real decreto acordado en Consejo de Ministros, previa audiencia del Consejo de Estado, salvo lo previsto en el artículo 24 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en este reglamento para los acuerdos y convenios concursales.

CAPÍTULO IX

Procedimiento de deducción a entidades públicas

Artículo 39. *Procedencia e inicio de la deducción.*

1. Si el deudor fuese una Administración pública, organismo autónomo, entidad pública empresarial o, en general, cualquier entidad de derecho público, transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, en los casos en que éstas procedan, sin que se haya satisfecho la deuda, la Tesorería General de la Seguridad Social iniciará el procedimiento de deducción sobre las cantidades que, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, deban transferirse a la entidad deudora.

La Tesorería General de la Seguridad Social abrirá el trámite de audiencia previa a la Administración o entidad pública deudora, concediéndole un plazo de 15 días para alegar y presentar los documentos que se estimen oportunos, mediante notificación en que se identificará la naturaleza, origen y cuantía de la deuda afectada.

En consideración a las alegaciones que, en su caso, se hayan efectuado y demás circunstancias concurrentes, la Tesorería General de la Seguridad Social dictará resolución que acuerde la improcedencia de las actuaciones o la retención a favor de la Seguridad Social en la cuantía que corresponda por principal, recargo e intereses, y continuará de este modo el procedimiento de deducción.

2. En los casos en que la ley prevea que una entidad de derecho público pueda ostentar la titularidad de bienes embargables, transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, en los casos en que éstas procedan, sin que se haya satisfecho la deuda, se dictará providencia de apremio contra ella, según las normas generales establecidas en este reglamento.

Transcurrido el plazo de impugnación de la providencia de apremio sin que haya sido presentado recurso, o desestimado el que se hubiera interpuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social dictará, sin más trámite, el acuerdo de retención a que se refiere el apartado anterior. Sin perjuicio de la prosecución, en todo caso, de dicho procedimiento de deducción, la Tesorería General de la Seguridad Social continuará el procedimiento de apremio sobre los bienes embargables de la entidad de derecho público deudora hasta el total cobro de la deuda.

Artículo 40. *Aplicación y efectos de la deducción.*

En cualquier caso, el acuerdo de retención fijará expresamente el momento en que ésta deba practicarse, que deberá ser posterior al menos en tres meses a la fecha de notificación de dicho acuerdo.

El acuerdo de retención se notificará al ordenador de pagos competente, a fin de que aplique la deducción a las transferencias que deban efectuarse a la Administración o entidad

de derecho público deudora, con sujeción a los límites legales que pudieran establecerse, y proceda al ingreso de los fondos correspondientes a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La deuda objeto del procedimiento de deducción quedará extinguida desde que se practique la retención. La aplicación y consiguiente extinción de la deuda por el importe aplicado será notificada a la Administración o entidad de derecho público sometida al procedimiento de deducción.

Artículo 41. *Deducción especial a comunidad autónoma.*

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en los artículos anteriores, si el deudor fuera una comunidad autónoma o entidad de derecho público de ella dependiente, y tratándose de deudas líquidas, vencidas y exigibles, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá acordar la deducción de la participación en la recaudación líquida de los tributos cedidos y gestionados por el Estado y de las entregas del Fondo de suficiencia de las comunidades autónomas.

Dicho acuerdo será notificado al Ministerio de Economía y Hacienda, que lo aplicará practicando la deducción en las entregas a cuenta que, por tales conceptos, le correspondan al ente deudor.

La resolución en que se declare la extinción total o parcial de la deuda producirá sus efectos desde el momento en que se practique la retención y por la cuantía acordada.

CAPÍTULO X

Prescripción

Artículo 42. *Plazo de prescripción.*

1. La obligación de pago de las cuotas de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta, así como de los recargos sobre unos y otras, prescribirá a los cuatro años, a contar desde la fecha en que finalice el plazo reglamentario de ingreso de aquéllas.

2. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cuatro años, contados a partir de la fecha de su cobro o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora.

3. La obligación de pago de otros recursos de la Seguridad Social prescribirá en los plazos establecidos en las normas que los regulen o en las que resulten de aplicación atendiendo a la naturaleza del recurso de que se trate.

4. La prescripción se declarará de oficio, sin necesidad de que la invoque o excepcione el responsable de pago, en cualquier momento del procedimiento recaudatorio.

Artículo 43. *Interrupción, extensión y efectos de la prescripción.*

1. El plazo de prescripción quedará interrumpido por las causas ordinarias y, en todo caso, por las siguientes:

a) Por cualquier actuación del responsable de pago conducente al reconocimiento o extinción de la deuda.

b) Por cualquier acción de la Tesorería General de la Seguridad Social o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente al reconocimiento, regularización, comprobación, inspección, aseguramiento, liquidación y recaudación de todos o parte de los elementos de la obligación con la Seguridad Social.

c) Por la interposición de recurso o impugnación administrativa o judicial; en tal caso, se iniciará de nuevo el cómputo del plazo de prescripción a partir de la fecha en que se dicte la resolución o sentencia firmes que los resuelvan. Cuando éstas declaren la nulidad de pleno derecho del acto impugnado, se considerará no interrumpido el plazo de prescripción por esta causa.

d) Por solicitud de una prestación económica de la Seguridad Social en los supuestos en que legal o reglamentariamente esté prevista la posibilidad de advertir al interesado de que ha de ponerse al corriente en el pago de sus cuotas en orden al reconocimiento de aquélla.

2. Si existieran varias deudas liquidadas a cargo de un mismo responsable de pago, la interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción administrativa sólo afectará a la deuda a que ésta se refiera.

3. La prescripción de una deuda o parte de ella aprovecha por igual a todos los responsables de su pago. Interrumpido el plazo de prescripción para uno, se entenderá interrumpido para todos los demás.

CAPÍTULO XI

Devolución de ingresos indebidos

Artículo 44. *Derecho a la devolución de ingresos indebidos.*

1. El sujeto responsable del pago de cualquiera de los recursos que son objeto de gestión recaudatoria por la Tesorería General de la Seguridad Social, sea cual fuere el momento en que se hubiera realizado el ingreso y la causa que lo hubiera originado, tendrá derecho a la devolución total o parcial del importe de los ingresos que por error hubiese realizado, salvo que en el momento de su realización fuese deudor a la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria; en este caso, el importe del ingreso erróneo se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización, salvo para el caso de deuda exigible garantizada mediante el aval genérico previsto en este reglamento.

Las devoluciones de ingresos indebidos incluirán el interés de demora previsto en el artículo 28.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social desde la fecha de su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la fecha de la propuesta de pago.

No procederá la devolución de cuotas u otros recursos ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiera lugar.

2. Los ingresos que, en virtud de resolución judicial firme, resulten o se declaren objeto de devolución a los interesados, tendrán la consideración de ingresos indebidos y serán objeto de devolución en los términos fijados en dicha resolución, con aplicación de lo dispuesto, en su caso, en el artículo 24 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

3. El derecho a la devolución de ingresos indebidos de cuotas prescribirá a los cuatro años, a contar desde el día siguiente a su ingreso. Una vez reconocida la procedencia de la devolución, el derecho a exigir su pago caducará a los cuatro años a contar desde la fecha de notificación del acto de reconocimiento.

El derecho a la devolución de ingresos distintos de cuotas o demás conceptos de recaudación conjunta y asimilados a aquéllas se sujetará a los plazos de prescripción establecidos en las normas aplicables a la naturaleza de tales recursos.

4. Serán a cargo de la entidad gestora o colaboradora por cuya cuenta se efectúe la devolución de ingresos indebidos los intereses de demora que se satisfagan a los interesados, el importe del reembolso de los costes de las garantías aportadas para suspender el procedimiento de recaudación y los intereses que procedan sobre éste.

Artículo 45. *Competencia y plazo de resolución.*

1. La competencia para resolver sobre la procedencia de la devolución de las cantidades ingresadas indebidamente corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a la distribución de competencias que ésta tenga establecida.

En el supuesto de que la devolución se refiera a los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas, corresponderá la resolución a los órganos u organismos gestores de aquéllos, los cuales, en su caso, comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social sus resoluciones, una vez sean firmes en vía administrativa.

Sin embargo, no se requerirá resolución previa de los aludidos órganos u organismos gestores en los supuestos en que la devolución se solicite como consecuencia de errores

materiales o de cálculo, por duplicidades de ingreso o por exceso sobre el tope máximo absoluto de la base de cotización, por períodos posteriores a la fecha de efectos de la baja o después de haber prescrito la acción para exigir su pago, o en cualquier supuesto en que la resolución de devolución deba basarse exclusivamente en la comprobación material, aritmética o contable o en el simple cómputo de los extremos alegados por los interesados.

A los efectos indicados en los párrafos anteriores, la Tesorería General de la Seguridad Social resolverá las solicitudes presentadas o las remitirá, cuando proceda, al organismo correspondiente junto a la documentación presentada para la resolución que proceda.

2. En cualquier caso, la resolución deberá adoptarse y notificarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera completado la documentación que deba aportar el solicitante de la devolución. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, podrá entenderse desestimada la solicitud.

CAPÍTULO XII

Revisión de los actos de gestión recaudatoria

Artículo 46. *Impugnación de los actos de gestión recaudatoria.*

1. A salvo de las especialidades establecidas en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y en este reglamento, contra los actos de gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social, dictados tanto en período voluntario como en vía de apremio, podrán interponerse los recursos administrativos de alzada, reposición y revisión, y el recurso contencioso-administrativo, en los supuestos, forma, plazo y con los efectos previstos en la legislación común sobre procedimiento administrativo y en la legislación reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

2. Sin perjuicio de lo especialmente establecido para el recurso de alzada contra la providencia de apremio y para las tercerías, el procedimiento recaudatorio sólo se suspenderá por la interposición de recurso administrativo si el recurrente garantiza con aval o procede a la consignación a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social del importe de la deuda exigible, incluidos los recargos, intereses y las costas del procedimiento.

Desestimado el recurso, si el responsable de pago no realizase el ingreso de la deuda en el plazo concedido en la reclamación o, en su caso, dentro de los 15 días siguientes a aquel en que se notifique la resolución del recurso o en que pueda entenderse desestimado por silencio administrativo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará lo consignado al pago de la deuda o ejecutará el aval. Desde la interposición del recurso, con consignación o aval, hasta el vencimiento de dicho plazo de pago se considerará que el responsable se halla al corriente de pago respecto de la deuda a que se refiera el recurso, sin perjuicio de la obligación de ingreso de los intereses de demora que fueran exigibles.

Si dentro de dicho plazo de 15 días el interesado acredita la interposición de recurso contencioso-administrativo y la solicitud, en sus trámites, de la suspensión del procedimiento, se mantendrá tal suspensión hasta que el órgano judicial resuelva sobre dicha solicitud. Durante este período se seguirá considerando al recurrente al corriente de pago respecto de la deuda objeto de la impugnación, así como en el caso de que la citada suspensión se confirme judicialmente, siempre que el aval o consignación incluya el importe de los recargos e intereses de demora que procedan, una vez transcurrido el citado plazo de ingreso de 15 días.

3. Las Administraciones públicas y las entidades y organismos de ellas dependientes no podrán formular recurso administrativo frente a los actos de gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social, aunque sí requerimiento previo al recurso contencioso-administrativo contra dichos actos, en el plazo y condiciones fijados en la ley reguladora de dicha jurisdicción.

Artículo 47. *Revisión de oficio.*

1. Los actos declarativos de derechos que puedan dictarse en el ámbito de la gestión recaudatoria no podrán revisarse de oficio en perjuicio de sus beneficiarios. Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social pretenda la revisión de dichos actos, deberá acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá revisar de oficio sus actos declarativos de derechos cuando la revisión se funde en la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones de los beneficiarios.

3. Los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social podrán revocar en cualquier momento sus actos de gravamen o desfavorables, siempre que tal revocación no constituya dispensa o exención no permitida por las leyes, o sea contraria al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico.

La revocación sólo será posible mientras no haya transcurrido el plazo de prescripción.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá rectificar en cualquier momento del procedimiento recaudatorio, de oficio o a instancia de persona interesada, los errores materiales o de hecho y los aritméticos contenidos en sus actos.

CAPÍTULO XIII

Concurrencia de acreedores

Artículo 48. *Preferencia de créditos.*

1. Los créditos por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y, en su caso, los recargos e intereses que sobre tales créditos procedan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, gozan, respecto de la totalidad de ellos, de igual preferencia que los créditos a que se refiere el artículo 1924.1.º del Código Civil.

2. Los capitales coste de pensiones y otras prestaciones a cargo de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en régimen de liquidación y de empresas declaradas responsables de su pago, además de los recargos sobre ellas, tendrán el carácter de créditos privilegiados y gozarán, al efecto, del régimen establecido en el artículo 32 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 121.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Los demás créditos de Seguridad Social gozan del mismo orden de preferencia establecido en el artículo 1924.2.º E) del Código Civil, según lo dispuesto en el artículo 22 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. El acreedor del deudor apremiado por la Tesorería General de la Seguridad Social que considere su derecho preferente al de ésta podrá hacer valer dicha preferencia mediante la tercería de mejor derecho regulada en el título III de este reglamento. Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social embargue bienes que estuvieran ya trabados a resultas de otro procedimiento ejecutivo, judicial o administrativo, formulará, en su caso, las tercerías, acciones o incidentes que procedan en dicho procedimiento para la defensa del mejor derecho que pueda corresponder a la Seguridad Social.

5. A los efectos previstos en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los créditos de la Seguridad Social contra el concursado tendrán la preferencia que corresponda en aplicación de dicha ley.

Artículo 49. *Conflicto de procedimientos y concurrencia de embargos.*

1. En los casos de conflicto entre el procedimiento de apremio regulado en el título III y otros procedimientos ejecutivos singulares, administrativos o judiciales, la preferencia para continuar la tramitación se determinará, respecto de cada bien objeto de apremio, por la prioridad temporal en el embargo de dicho bien. Si no fuese posible determinar la prioridad por aplicación de dicho criterio, se estará a la fecha de la providencia de apremio que iniciara antes el procedimiento de apremio.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si al efectuarse el embargo de bienes éstos estuvieran embargados a resultas de otro procedimiento ejecutivo, judicial o administrativo, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá llevar a cabo la realización forzosa de los bienes embargados cuando los derechos de los embargantes anteriores no se vieran perjudicados por dicha realización, sin perjuicio de que se formulen las tercerías y se ejerciten las acciones que en defensa del mejor derecho de la Seguridad Social correspondan.

3. Cuando los bienes embargados sean objeto de un procedimiento de expropiación forzosa, se paralizarán las actuaciones de ejecución de los bienes afectados, comunicando a la Administración expropiante el embargo de los pagos a realizar al expropiado. A efectos de continuar o no el procedimiento ejecutivo respecto de otros bienes del deudor, se considerará realizado el embargo por el precio firme del bien expropiado; cuando no sea firme, por la parte en que exista acuerdo, y, de no haberlo, por el precio ofrecido por la Administración expropiante.

4. Cuando fuera preferente el derecho de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los bienes embargados, se comunicarán al órgano judicial o administrativo que haya decretado el reembargo las resoluciones administrativas que pudieren afectar a los acreedores reembargantes.

Artículo 50. *Procedimientos de ejecución universal. Concurso.*

1. Si el responsable de la deuda con la Seguridad Social fuera declarado en concurso, la Tesorería General de la Seguridad Social se personará en el procedimiento y comunicará a la administración concursal los créditos de que sea titular mediante la correspondiente certificación administrativa.

2. Si no se hubiese dictado providencia de apremio cuando se declare el concurso, se seguirá el procedimiento recaudatorio establecido en este reglamento hasta la notificación de dicha providencia, cuando proceda, suspendiéndose cualquier actuación ejecutiva posterior a resultas de lo que se acuerde en el procedimiento concursal.

3. Si se hubiese dictado providencia de apremio antes de la declaración del concurso, se seguirá el procedimiento recaudatorio en los términos previstos en el artículo 55.1, párrafo segundo, de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

4. Sólo podrá iniciarse o proseguirse la ejecución administrativa de garantías reales constituidas sobre bienes de quien haya sido declarado en concurso cuando concurran algunas de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la garantía se haya constituido para asegurar el cobro de deudas ajenas al concursado.

b) Cuando los bienes no se hallen afectos a la actividad profesional o empresarial o a una unidad productiva de titularidad del concursado.

c) Cuando al tiempo de la declaración de concurso ya se hayan publicado los anuncios de subasta del bien objeto de la garantía, y éste no resulte necesario para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor.

Si no concurriese ninguna de tales circunstancias, se suspenderán las actuaciones de ejecución administrativa de la garantía real y se instará del órgano judicial lo que conforme a Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, pueda resultar procedente para su ejecución, sin perjuicio de la aplicación, en tanto ésta no proceda, de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo, para el cobro de la deuda garantizada.

5. La declaración de concurso suspende el devengo de intereses de las deudas anteriores a dicha declaración, salvo que dichas deudas se hallaran aseguradas con garantía real, en cuyo caso serán exigibles hasta donde alcance dicha garantía.

6. La Tesorería General de la Seguridad Social, conforme al reparto y reserva de competencias que determine su Director General, podrá suscribir o adherirse a los convenios o acuerdos previstos en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sometiendo su crédito a condiciones que no podrán ser más favorables para el deudor que las convenidas con el resto de acreedores.

7. Desde que se encomiende al Consorcio de Compensación de Seguros la liquidación de una entidad aseguradora, mediante el procedimiento previsto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y durante su tramitación, quedará en suspenso la ejecución de las providencias de apremio contra dicha entidad aseguradora, a resultas de lo que en dicho procedimiento se acuerde.

CAPÍTULO XIV

Otras disposiciones generales

Artículo 51. *Compensación.*

1. Las deudas con la Seguridad Social por conceptos distintos a cuotas, o recargos, intereses y costas que sobre aquéllas procedan, podrán extinguirse total o parcialmente por compensación con los créditos que hubieran sido reconocidos, liquidados y notificados por la Administración de la Seguridad Social a favor del deudor. Esta compensación podrá acordarse de oficio o a instancia de los sujetos responsables del pago en los términos y condiciones que se establezcan por resolución del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Será requisito indispensable la existencia de acto administrativo previo que reconozca y liquide los créditos y las deudas, debiendo reunir ambos los demás requisitos que se establecen en los artículos 1196 y siguientes del Código Civil.

3. Cuando se haya iniciado el trámite a instancia de parte, la resolución sobre la compensación deberá adoptarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado y notificado resolución, podrá entenderse desestimada.

4. Si la iniciación del procedimiento de compensación hubiera sido de oficio, la reclamación administrativa de la deuda deberá ser firme en vía administrativa.

5. Practicada la compensación, el crédito y la deuda quedarán extinguidos en la cantidad concurrente, se entregará al interesado el justificante oportuno de la extinción de la deuda, se declarará extinguido el crédito compensado y, si éste fuera superior a la cuantía de la deuda, se efectuará liquidación minorándolo y expresando el importe del remanente a favor del interesado.

6. Los sujetos responsables del pago de cuotas a la Seguridad Social sólo podrán compensarlas con las prestaciones abonadas como consecuencia de la colaboración obligatoria con la Seguridad Social en los términos establecidos en el título II.

Artículo 52. *Imputación de ingresos.*

1. Los pagos que voluntariamente se efectúen, y las cantidades de las compensaciones por prestaciones abonadas por el responsable de pago como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social, cuando se lleven a cabo con los requisitos y mediante el procedimiento que se regula en el título II, se imputarán a las deudas en período voluntario a que se refieran. Si el pago no alcanzase a cubrir el importe total de dicha deuda, se distribuirá proporcionalmente entre principal y recargos.

2. Los ingresos que no deban imputarse a deuda en período voluntario, según el apartado anterior, se aplicarán a la amortización de los aplazamientos o convenios concursales con espera que hubieran podido concederse al responsable de pago, y, en su defecto, se imputarán a la deuda en período ejecutivo, aplicándose primero a las costas y luego a los títulos más antiguos vigentes en cada momento, según las previsiones contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Las cantidades objeto de compensación incluidas en el apartado 1 se aplicarán a las deudas por orden de antigüedad de la reclamación de deuda o resolución administrativa que fije su importe y el plazo reglamentario de ingreso. Si la compensación no alcanzase a cubrir el importe total de alguna de dichas deudas, se distribuirá proporcionalmente entre principal y recargos.

Artículo 53. *Deber general de información.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y sin perjuicio de las especialidades contenidas en este reglamento, las personas o entidades depositarias de dinero en efectivo o en cuenta o de cualquier otro bien del deudor a la Seguridad Social y los funcionarios y fedatarios públicos están obligados a colaborar con la Administración de la Seguridad Social, suministrando cualquier información que pueda ser útil para la gestión recaudatoria, sea o no objeto de tratamiento automatizado, incluidos los datos de carácter personal, sin que su cesión requiera el consentimiento del

afectado, ni se sujete a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, sin otras limitaciones que las establecidas en el artículo 36 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las obligaciones a que se refiere el párrafo anterior deberán cumplirse bien con carácter general, bien a requerimiento individualizado de los órganos competentes de la Administración de la Seguridad Social, que indicará la utilidad de la información solicitada para la efectiva gestión recaudatoria de los recursos de la Seguridad Social.

2. Los requerimientos de información que, en exigencia de dichas obligaciones, efectúe el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social deberán cumplirse en el mismo momento de su presentación, a no ser que dicho órgano aprecie la concurrencia de dificultades operativas para el cumplimiento inmediato; en este caso, podrá conceder un plazo de hasta un mes.

En caso de que dichos requerimientos no fueran atendidos en los plazos señalados, el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social adoptará las medidas tendentes a la exigencia de la responsabilidad civil, administrativa o penal a que haya lugar.

Artículo 54. *Medidas cautelares.*

1. Para asegurar el cobro de las deudas con la Seguridad Social y antes del inicio del procedimiento de apremio, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá adoptar medidas cautelares de carácter provisional cuando existan indicios racionales de que, en otro caso, dicho cobro pueda verse frustrado o gravemente dificultado.

2. Las medidas habrán de ser proporcionadas al daño que se pretenda evitar. En ningún caso se adoptarán aquellas que puedan producir un perjuicio de difícil o imposible reparación.

3. Como medida cautelar, podrá adoptarse alguna de las siguientes:

a) Retención del pago de devoluciones de ingresos indebidos o de otros pagos que deba realizar la Tesorería General de la Seguridad Social, en la cuantía estrictamente necesaria para asegurar el cobro de la deuda. La retención cautelar total o parcial de una devolución de ingresos indebidos deberá ser notificada al interesado juntamente con el acuerdo de devolución.

b) Embargo preventivo de bienes o derechos, que se practicará conforme a las reglas establecidas para los embargos ordinarios que le sean de aplicación según su naturaleza, y se asegurará mediante su anotación en los registros públicos correspondientes o mediante el depósito de los bienes muebles embargados.

c) Cualquier otra legalmente prevista.

4. Cuando la deuda con la Seguridad Social no se encuentre todavía liquidada pero haya sido devengada y haya transcurrido el plazo reglamentario para su pago, y siempre que corresponda a cantidades determinables por la aplicación de las bases, tipos y otros datos objetivos previamente establecidos que permitan fijar una cifra máxima de responsabilidad, será precisa la previa autorización, en su respectivo ámbito, del director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, de su Director General, o autoridad en quien deleguen.

Cuando haya vencido el plazo reglamentario de ingreso y el responsable del pago hubiera cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o se hubiera ya emitido contra él reclamación de deuda o acta de liquidación elevada a definitiva, las medidas cautelares podrán adoptarse sin más trámite y practicarse por las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

5. Las medidas cautelares se convertirán en definitivas cuando se dicte providencia de apremio sin que se haya cobrado la deuda. En este caso, el órgano de recaudación ejecutiva notificará dicha circunstancia a los interesados y, en su caso, al registro en que se hubiera anotado la medida cautelar. La sujeción del bien o derecho al procedimiento de apremio se entenderá producida, a todos los efectos, desde la fecha en que se adoptó la medida cautelar.

6. Desaparecidas las circunstancias que justificaron la adopción de las medidas cautelares, acordada su sustitución por otra garantía suficiente o transcurrido el plazo de

seis meses desde su adopción sin que se hayan convertido en definitivas dentro del procedimiento administrativo de apremio, dichas medidas se levantarán de oficio por el mismo órgano que las hubiera adoptado.

7. Los gastos ocasionados por la adopción de medidas cautelares convertidas en definitivas tendrán la condición de costas del procedimiento administrativo de apremio.

8. Se podrá acordar el embargo preventivo de dinero y mercancías en cuantía suficiente para asegurar el pago de la deuda con la Seguridad Social que corresponda exigir por actividades y trabajos lucrativos ejercidos sin establecimiento cuando los trabajadores no hayan sido afiliados o, en su caso, no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social.

Asimismo, podrán intervenirse los ingresos de los espectáculos públicos de las empresas cuyos trabajadores no hayan sido afiliados ni dados de alta o por los que no hubiesen efectuado sus cotizaciones a la Seguridad Social.

TÍTULO II

Procedimiento de recaudación en período voluntario

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 55. *Plazo reglamentario de ingreso. Regla general.*

1. Se considera plazo reglamentario de ingreso para que los responsables del pago hagan efectivas sus deudas a la Seguridad Social el establecido en las disposiciones específicas aplicables a los distintos recursos y, en su defecto, el establecido en este reglamento.

2. En aquellos supuestos en que no esté establecido plazo reglamentario para el ingreso de algún recurso de la Seguridad Social, aquél se iniciará con la notificación de la reclamación de deuda y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de dicha notificación.

Artículo 56. *Plazos reglamentarios de ingreso de cuotas.*

1. Las cuotas de la Seguridad Social y los recursos que se recauden conjuntamente con ellas se ingresarán dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo por las normas que regulan cada uno de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, para los colectivos y regímenes que se indican a continuación, se considerarán plazos reglamentarios de ingreso los siguientes:

a) Respecto de colectivos del Régimen General:

1.º Las cuotas que deben abonar los organizadores ocasionales de espectáculos taurinos se ingresarán, en todo caso, antes de la celebración del espectáculo de que se trate.

2.º Las cuotas resultantes de la regularización definitiva de la cotización de los artistas y de los profesionales taurinos se ingresarán dentro del mes siguiente a aquel en que se notifique por la dirección provincial o administración de la Tesorería General la diferencia de cuotas resultante. Dicha regularización deberá realizarse dentro del año siguiente al de la finalización del ejercicio a que esté referida.

3.º Las cuotas correspondientes a los profesionales taurinos en situación de incapacidad temporal se ingresarán dentro del mes siguiente al de la percepción de la prestación económica correspondiente.

b) Respecto de los regímenes especiales:

1.º Las cuotas correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se ingresarán dentro del mismo mes al que aquéllas correspondan.

2.º En el seguro escolar, la cantidad que, como parte de la cuota, deben abonar los alumnos se hará efectiva en el momento mismo de pagar la matrícula correspondiente en el centro docente.

El centro docente deberá efectuar el ingreso del importe de dichas aportaciones en el mes siguiente a aquel en que haya finalizado el plazo para la matriculación.

La aportación al seguro escolar correspondiente al Estado o, en su caso, a la comunidad autónoma se ingresará dentro del mes siguiente a aquel en que se comunique la liquidación correspondiente por la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) Respecto de otros supuestos especiales:

1.º En las situaciones de convenios especiales el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en su normativa específica y, a falta de éste, el aplicable al régimen de Seguridad Social del que aquéllos deriven.

2.º El plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas por incrementos de salarios, modificaciones de las bases, conceptos y tipos de cotización que deban aplicarse con carácter retroactivo o por las que pueda optarse en el plazo establecido al efecto, en virtud de disposición legal, acta de conciliación, sentencia judicial o por cualquier otro título legítimo, finalizará, salvo que en dichas normas o actos se fije otro plazo, el último día del mes siguiente al de la publicación en el boletín oficial correspondiente de las normas que los establezcan, al de agotamiento del plazo de opción, al de la notificación del acta de conciliación o de la sentencia judicial o al de la celebración o expedición del título.

No obstante, si la norma, el acta de conciliación, la sentencia o el título correspondiente establecieran que tales incrementos o diferencias deben abonarse o deben surtir efectos en un determinado mes, el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que se abonen dichos incrementos o surtan efecto dichas diferencias, siempre que se acredite documentalmente el mes en que han sido abonadas o aplicadas.

3.º Respecto de los incrementos salariales debidos a convenio colectivo, el plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos en los términos estipulados en el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

4.º El plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas correspondientes a salarios de tramitación, que deban abonarse como consecuencia de procesos por despido o extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, finalizará el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, del auto judicial o del acta de conciliación.

5.º Respecto a las solicitudes de exclusión del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, presentadas por los trabajadores por incumplimiento sobrevenido de los requisitos para quedar comprendidos en él, el plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas devengadas y no ingresadas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos finalizará el último día del mes siguiente al de la presentación de la respectiva solicitud, que habrá de formularse en el plazo indicado en el artículo 48.3.4.ª del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de Trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

2. El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar que se efectúe el pago de las cuotas correspondientes en plazos reglamentarios distintos a los establecidos con carácter general en este reglamento cuando concurran circunstancias de índole especial que así lo aconsejen, así como revocar las autorizaciones existentes. Esta excepción en materia de ingreso de cuotas no afectará a la forma y tiempo en que, en su caso, haya de efectuarse el descuento de la aportación correspondiente a los trabajadores.

3. El pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta podrá efectuarse, en los supuestos y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante entregas parciales periódicas a cuenta de aquellas con posterior regularización anual o en el momento en que se extinga la obligación de cotizar, de producirse antes del transcurso de ese periodo anual.

Artículo 57. *Lugar de pago.*

Los ingresos que se realicen por los sujetos responsables dentro del período voluntario de recaudación se llevarán a cabo a través de los colaboradores autorizados, habilitados o concertados, enumerados en este reglamento, que efectuarán el ingreso de lo recaudado en la cuenta abierta a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social en cada entidad financiera autorizada.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer aquellos supuestos en que sea necesaria su previa autorización para la realización de determinado tipo de ingresos.

Artículo 58. *Forma del pago.*

1. El ingreso de las deudas con la Seguridad Social se efectuará mediante los sistemas de pago y las formalidades que se establezcan por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. En el momento de realizar en período voluntario el pago de los importes adeudados a la Seguridad Social el sujeto responsable deberá presentar a los colaboradores indicados en el artículo anterior el documento o documentos de ingreso correspondientes, salvo en los casos en que se efectúe mediante el sistema de domiciliación en cuenta.

Dicha presentación podrá también efectuarse a través de medios electrónicos, con las particularidades y mediante los sistemas de cobro que determine el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Efectuado el ingreso, el colaborador facilitará al interesado el oportuno justificante de pago, remitiendo a la Tesorería General de la Seguridad Social los documentos presentados al recibir el ingreso o las referencias o códigos establecidos para cada sistema de pago, en la forma y plazos que determine el Director General de dicho servicio común de la Seguridad Social.

Artículo 59. *Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas.*

1. Las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social deberán cumplirse aunque los sujetos responsables del pago no ingresen aquellas dentro del plazo reglamentario que corresponda.

A tal efecto, las liquidaciones de cuotas deberán efectuarse en la forma y plazos establecidos para cada sistema de liquidación en el citado artículo 26 y en el artículo 18 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

2. En los casos en que las liquidaciones de cuotas hayan de ser objeto de presentación mediante documentos de cotización, la falta de recepción de estos, cuando sean expedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, no liberará al sujeto responsable de la obligación de pagar dentro de plazo reglamentario.

Artículo 60. *Compensación y deducción en las liquidaciones de cuotas.*

1. Los sujetos responsables del pago que cumplan dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con independencia del ingreso o no de aquellas, podrán compensar el importe de las prestaciones abonadas, en su caso, en virtud de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social, con el de las cuotas debidas que correspondan al mismo período.

En el sistema de autoliquidación de cuotas, la compensación se aplicará por el propio sujeto responsable en las liquidaciones transmitidas dentro de plazo o, en su caso, en los documentos de cotización presentados en dicho plazo.

En el sistema de liquidación directa de cuotas, la compensación se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social respecto a los trabajadores por los que pueda practicarse la liquidación dentro de plazo, en función de los datos aportados por las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social.

2. Los sujetos responsables del pago que tengan reconocidas bonificaciones, reducciones u otras deducciones en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de

recaudación conjunta, y no hubieran perdido el derecho a esos beneficios por cualquier causa, tendrán derecho al descuento de su importe en las liquidaciones de cuotas en que proceda su aplicación, en los términos establecidos en el artículo 17 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social y siempre que se efectúe su ingreso dentro del plazo reglamentario.

CAPÍTULO II

Efectos de la falta de cotización en plazo reglamentario

Artículo 61. *Efectos de la falta de cotización.*

La falta de cotización en plazo reglamentario determinará el devengo de los correspondientes recargos e intereses y, en los casos en que legalmente proceda, la emisión de reclamación de deuda, acta de liquidación o providencia de apremio, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Artículo 62. *Reclamaciones de deuda.*

1. Procederá la reclamación de deuda en los siguientes supuestos:

a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos.

Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social con la propuesta de liquidación que proceda.

b) Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del citado artículo 26.

c) Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable, en cuyo caso se procederá conforme a lo previsto en el artículo 65.1.b) de este reglamento.

Se entenderán comprendidas dentro de este párrafo las diferencias originadas por la aplicación de compensaciones o deducciones en la cotización, así como, en su caso, las correspondientes a la omisión o incorrecta aplicación de recargos.

d) Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Procederá también la reclamación de deuda cuando, en atención a los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social o comunicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y por aplicación de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social, deba exigirse el pago de dichas deudas:

a) A los responsables solidarios, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria y los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.

b) A los responsables subsidiarios, en cuyo caso y salvo que su responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación comprenderá el principal de la deuda exigible al deudor inicial en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas.

c) A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario; en tal caso, la reclamación comprenderá el principal de la deuda y los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita.

3. En los supuestos de falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, las reclamaciones de deuda se extenderán conforme a las siguientes reglas:

a) De haberse cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la reclamación de deuda se extenderá en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente y con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que aquellas se devengaron.

b) De no haberse cumplido en plazo las referidas obligaciones, la reclamación de deuda se extenderá tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación, salvo en aquellos casos en que resulten de aplicación bases únicas.

En este supuesto, una vez transcurridos los plazos de ingreso establecidos en el artículo 64 de este reglamento, no producirá ningún efecto en el procedimiento recaudatorio el hecho de que los salarios percibidos por los trabajadores sean inferiores a las bases consignadas en la reclamación de deuda, no procediendo la devolución respecto de dichas bases.

Artículo 63. *Requisitos de la reclamación de deuda.*

Las reclamaciones de deuda serán expedidas por la Tesorería General de la Seguridad Social, y deberán contener, al menos, los siguientes datos:

a) Datos identificativos correspondientes al sujeto o sujetos responsables del ingreso.

b) Naturaleza y período del descubierto.

c) Datos necesarios para la determinación de la deuda con indicación del importe reclamado, así como de la cuantía del recargo aplicado, y con expresión, en su caso, del número de trabajadores a que se refiere la reclamación y de las bases y tipos de cotización aplicados.

d) Plazo y forma en que haya de ser pagada.

e) Consecuencias que se derivarán en caso de incumplimiento, con advertencia del devengo de interés de demora y plazo a partir del cual es exigible.

f) Fecha en que se expide.

g) Recurso que procede contra la reclamación de deuda, órgano ante el que ha de presentarse y plazo para interponerlo.

Artículo 64. *Plazos de ingreso de las reclamaciones de deuda.*

Los importes exigidos en las reclamaciones de deuda por cuotas y conceptos de recaudación conjunta con éstas, incluidos recargos sobre unas y otros, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

a) Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

Artículo 65. *Actas de liquidación.*

1. Se expedirá acta de liquidación de cuotas en los siguientes supuestos:

a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo, incluidas las aplicadas por compensaciones o deducciones.

Se entenderán comprendidas dentro de este supuesto las diferencias existentes entre las remuneraciones realmente percibidas sujetas a cotización y las bases estimadas que figuren en las reclamaciones de deuda emitidas conforme al artículo 62.3.b).

c) Derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y régimen de la Seguridad Social aplicable, y en virtud de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social. En los casos de responsabilidad solidaria legalmente previstos, la Inspección podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos; en este caso, el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria y los recargos, intereses y costas devengados hasta la fecha en que se extienda el acta.

d) Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo.

En los supuestos a que se refieren los párrafos a), b) y c), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los responsables del pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento deberá efectuarse en el plazo que determine la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un mes ni superior a cuatro meses. De incumplirse el requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

2. Las actas de liquidación se extenderán de acuerdo con la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que debe integrar la base de cotización.

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera el acta de liquidación, salvo en aquellos casos en que resulten de aplicación bases únicas.

Artículo 66. *Plazos de ingreso de las actas de liquidación.*

Los importes de las deudas figurados en las actas de liquidación de cuotas, se expidan o no simultáneamente actas de infracción por los mismos hechos, no impugnadas o impugnadas mediante recurso de alzada sin presentación de aval o consignación suficiente, se ingresarán hasta el último día del mes siguiente al de la notificación del correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación.

CAPÍTULO III

Recaudación de otros recursos

Sección 1.ª Aportaciones para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social

Artículo 67. *Aportaciones de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social a sus servicios comunes.*

1. El ingreso de las aportaciones para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a la satisfacción de las exigencias de la solidaridad nacional, que deban efectuar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, se realizará por la Tesorería General de la Seguridad Social descontando directamente su importe del de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que recaude mensualmente de las empresas que tengan concertada su cobertura con dichas entidades colaboradoras de la Seguridad Social y, en su defecto, mediante compensación con el de cualquier otro crédito que éstas ostenten frente a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, notificándose así a cada una de las mutuas.

2. En caso de insuficiencia de tales cuotas o créditos, la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará la reclamación de deuda de la aportación que se debe ingresar conforme a lo señalado en el artículo 82.

Artículo 68. *Aportaciones de empresas colaboradoras al sostenimiento de los servicios comunes.*

1. El pago de las aportaciones que deban efectuar las empresas autorizadas a colaborar en la gestión de la asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a las exigencias de la solidaridad nacional, se realizará junto con las cuotas a la Seguridad Social que dichas empresas deban abonar, en los mismos supuestos, forma, plazos y demás condiciones establecidos para las mencionadas cuotas.

2. La falta de ingreso de tales aportaciones determinará su reclamación conforme a lo indicado en este reglamento para las cuotas junto a las que debieron ingresarse.

Sección 2.ª Capitales coste de pensiones y otras prestaciones

Artículo 69. *Prestaciones y capitales coste de pensiones y de renta cierta temporal a cargo de mutuas y empresas.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social recaudará de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de los empresarios declarados responsables de prestaciones por resolución de la entidad gestora, y hasta el límite de su respectiva responsabilidad, los siguientes conceptos:

a) El importe del valor actual del capital coste de las pensiones de las que hayan sido declaradas responsables, haya mediado o no anticipo por parte de la Seguridad Social.

b) Los intereses de capitalización.

c) El importe correspondiente a las prestaciones de cuantía fija o periódica no vitalicia y de tanto alzado, incluidas aquellas que hayan de ser satisfechas directamente a los beneficiarios por la entidad colaboradora o el empleador, en caso de impago de aquéllas, haya mediado o no anticipo por parte de la Seguridad Social.

d) El recargo del cinco por ciento por falta de aseguramiento que proceda.

Los intereses de capitalización se liquidarán e ingresarán junto con los capitales coste sobre los que recaen. Asimismo, los recargos por falta de aseguramiento de la que hubiesen sido declarados responsables de pago los empresarios se liquidarán e ingresarán junto a los capitales coste de pensión.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social recaudará de la mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de los empresarios responsables el capital necesario para constituir una renta cierta temporal durante 25 años del 30 por ciento del salario de los trabajadores que mueran por consecuencia mediata o inmediata de accidente de trabajo, sin dejar familiares con derecho a pensión.

3. A los efectos indicados, la entidad gestora correspondiente remitirá a la Tesorería General de la Seguridad Social las resoluciones y los acuerdos firmes en vía administrativa que declaren la responsabilidad de la mutua o de la empresa, con indicación expresa del momento en que se hubiera realizado su notificación, junto con todos los datos necesarios para que por parte de aquélla se pueda calcular el importe del capital que se deba ingresar para la constitución de la pensión y fijar los intereses de capitalización y los recargos correspondientes.

Asimismo será necesaria resolución previa que agote la vía administrativa de la entidad gestora competente que declare la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa en orden a las prestaciones de las que sean responsables las empresas por prestaciones a su cargo.

La entidad gestora habrá de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las sentencias firmes dictadas en procedimientos en los que hayan sido objeto de impugnación las resoluciones dictadas declarando responsables, en todo o parte de una prestación, a una mutua o a una empresa.

4. Las sentencias que condenen a una mutua o a un empresario al pago de una prestación de Seguridad Social o a ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital necesario para constituir una pensión o una renta cierta temporal se ejecutarán a través de los trámites establecidos en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste correspondiente en el supuesto de pensiones.

Artículo 70. *Plazo reglamentario de ingreso.*

1. El plazo reglamentario de ingreso de los capitales coste de pensiones y rentas ciertas temporales, así como de las cantidades por prestaciones que no tienen el carácter de pensión, se iniciará al día siguiente de la notificación de la reclamación de deuda practicada por la Tesorería General de la Seguridad Social por el importe fijado en la resolución firme de la entidad gestora o colaboradora, del capital coste, de los intereses de capitalización y, en su caso, del recargo por falta de aseguramiento, y finalizará el último día hábil del mes siguiente al que se produzca dicha notificación.

En la reclamación de deuda emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social se incluirán los intereses de capitalización devengados entre la fecha de efectos económicos de la prestación y la fecha de emisión de la reclamación de deuda.

2. Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso sin que se haya satisfecho la deuda, y una vez firmes en vía administrativa, en su caso, las reclamaciones de deuda, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de la providencia de apremio, en la que se cuantificará la deuda pendiente de pago, con el recargo correspondiente, o se iniciará, en su caso, el procedimiento de deducción.

No obstante, cuando el sujeto responsable sea una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá descontar el importe de las prestaciones, capital coste de pensiones y rentas ciertas temporales, intereses de capitalización y recargo, del importe de las cuotas que recaude de las empresas que tengan concertada su cobertura con dichas entidades colaboradoras, o bien compensarlo con otros créditos que éstas ostenten contra las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

Artículo 71. *Supuestos de devolución.*

1. En los casos en que, como consecuencia de sentencia firme, se anule o reduzca la responsabilidad de la mutua o de la empresa declarada por resolución administrativa, estas tendrán derecho a que se les devuelva la totalidad o la parte alícuota, respectivamente, de la prestación o del capital ingresado, más el recargo, el interés de demora, en su caso, y el interés legal que procedan, sin detracción de la parte correspondiente a las prestaciones satisfechas a los beneficiarios, que quedan exentos de efectuar restitución alguna.

Los reintegros o devoluciones a que se refiere el párrafo anterior se imputarán con cargo al presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Cuando, como consecuencia de revisiones por mejoría del estado invalidante profesional o de la extinción de prestaciones por muerte y supervivencia por causas distintas al fallecimiento del beneficiario o al cumplimiento del período o edad límite para su percepción, proceda reintegrar, total o parcialmente, la parte no consumida de los capitales coste de pensiones o de las prestaciones abonadas por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o por las empresas que hubieran sido declaradas responsables de su pago, este último no tendrá la consideración de ingreso indebido, a los efectos previstos en los artículos 44 y 45 de este reglamento, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Estos reintegros se imputarán, asimismo, con cargo al presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Salvo lo establecido en los apartados anteriores, los capitales coste de pensiones, cualquiera que sea el periodo de supervivencia de los beneficiarios, no serán objeto de reversión o rescate, total o parcial, y no procederá la realización de reintegro alguno a la mutua o a la empresa por esta causa.

Sección 3.ª Aportaciones por reaseguro con la Tesorería General de la Seguridad Social

Artículo 72. *Aportaciones por reaseguro obligatorio.*

1. Se entenderá directamente ingresada a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social la cantidad resultante de aplicar a las cuotas satisfechas por los empresarios asociados a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el porcentaje que al efecto apruebe el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como compensación del reaseguro obligatorio que a favor de la entidad colaboradora presta el servicio común, respecto de las prestaciones periódicas que se causen como consecuencia de la actualización de los riesgos de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

2. Tal cantidad será fijada por la Tesorería General de la Seguridad Social respecto de cada una de la mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por medio de una liquidación mensual que será notificada a la entidad colaboradora. En caso de insuficiencia de tales cuotas o créditos, la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará la reclamación de deuda de la aportación que se debe ingresar conforme a lo señalado en este reglamento.

Artículo 73. *Aportaciones por reaseguro facultativo u otras formas de compensación de resultados.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social reclamará a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales las liquidaciones derivadas de los conciertos suscritos por estas para el reaseguro voluntario del exceso de pérdidas y las determinadas por otros sistemas de compensación de resultados que hubieran sido autorizados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. El plazo reglamentario de ingreso de estos recursos finalizará el último día hábil del mes siguiente a aquel en que se produzca la notificación de la reclamación de deuda por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Transcurrido dicho plazo sin ingreso, la Tesorería General de la Seguridad Social descontará el importe de la reclamación con el recargo e intereses que procedan del importe de las cuotas recaudadas de las empresas asociadas a la entidad colaboradora, o lo compensará con otros créditos que ésta ostente contra las entidades gestoras y servicios comunes.

3. En caso de insuficiencia de tales cuotas o créditos, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de la providencia de apremio en la que se identificará la deuda pendiente de pago, con el recargo e intereses correspondientes.

Sección 4.ª Recaudación de sanciones y recargos sobre prestaciones

Artículo 74. *Sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social.*

1. El importe de las sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social cuya imposición corresponda a la Tesorería General de la Seguridad Social se liquidará en la resolución que se dicte a tal efecto, para su ingreso por los sujetos responsables de su pago, procediéndose a su recaudación en vía ejecutiva una vez que la sanción adquiera firmeza en vía administrativa.

2. Las resoluciones firmes en vía administrativa de las entidades gestoras de la Seguridad Social que impongan sanciones económicas por infracciones de Seguridad Social se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, que instará su pago de los sujetos responsables mediante la correspondiente reclamación de deuda, a los solos efectos recaudatorios y sin posibilidad de revisión de la sanción impuesta.

Artículo 75. *Recargos sobre prestaciones.*

1. Las resoluciones de la entidad gestora de la Seguridad Social en las que se declare la procedencia de recargos sobre las prestaciones económicas debidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales originados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como los responsables de dichos recargos, conforme a lo previsto en el artículo

123 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una vez sean firmes en vía administrativa se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, con indicación expresa del momento en que se hubiera realizado su notificación, para la recaudación por ésta del importe de tales recargos, sin perjuicio de las devoluciones que, en su caso, procedan, si se redujeran o anularan en vía judicial los derechos reconocidos en dichas resoluciones administrativas. También procederá el reintegro, total o parcial, de la parte no consumida de los recargos en los supuestos y con el alcance a que se refiere el artículo 71.2 de este reglamento.

El importe de dichos reintegros o devoluciones se imputará con cargo al presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. A estos efectos, la Tesorería General de la Seguridad Social, en el supuesto de que los recargos recaigan sobre pensiones, determinará el importe del capital coste de aquéllos, procediendo a su recaudación junto a los intereses de capitalización que procedan hasta la fecha de su ingreso. En el caso de recargos sobre otras prestaciones, la Tesorería General de la Seguridad Social recaudará directamente el importe de dichos recargos.

3. El plazo reglamentario de ingreso de dichos recargos se iniciará el día siguiente al de la notificación por la Tesorería General de la Seguridad Social de la reclamación de deuda del capital coste, incluidos los intereses de capitalización que procedan, o del importe correspondiente a otras prestaciones y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de su notificación.

En la reclamación de deuda emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social se incluirán los intereses de capitalización devengados entre la fecha de efectos económicos de la prestación y la fecha de emisión de la reclamación de deuda.

4. Las sentencias que condenen al pago de recargos sobre prestaciones de la Seguridad Social se ejecutarán a través de los trámites establecidos en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste correspondiente, en caso de tratarse de pensiones.

Sección 5.ª Recaudación de préstamos, premios de gestión y otras contraprestaciones e indemnizaciones

Artículo 76. *Reintegro de préstamos de carácter social.*

Los reintegros de los préstamos que tengan el carácter de inversión social deberán efectuarse en el plazo y demás condiciones fijadas en el contrato de préstamo.

En el supuesto de inexistencia de estipulaciones al respecto, el reintegro se efectuará desde el día siguiente al de la notificación de la reclamación de deuda expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social, y hasta el último día hábil del mes siguiente.

Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de la providencia de apremio, en la que se cuantificará la deuda pendiente de pago, con el recargo e intereses correspondientes.

Artículo 77. *Premios de gestión y otras contraprestaciones e indemnizaciones.*

1. Los premios de cobranza o de gestión que se deriven de la recaudación de cuotas u otros recursos para organismos y entidades ajenos al sistema de la Seguridad Social, una vez liquidados por la Tesorería General de la Seguridad Social en la forma, términos y condiciones establecidos en las normas que los regulen o, en su caso, en las cláusulas del respectivo convenio, serán notificados para su ingreso a dichos organismos o entidades, si bien su cuantía podrá ser retenida de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social descontándola de las cantidades recaudadas en favor de aquéllos y aplicándolas al pago del premio de cobranza o de gestión, sin perjuicio de su ulterior comprobación y control a efectos de las regularizaciones pertinentes.

2. La liquidación de las contraprestaciones e indemnizaciones que procedan en los contratos administrativos celebrados con las entidades gestoras de la Seguridad Social y con su Tesorería General se efectuará, de acuerdo con las cláusulas del contrato correspondiente, por la entidad que lo hubiera celebrado. Una vez determinado su importe de forma definitiva y previa comunicación de éste en caso de haberse liquidado por otra

entidad, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a su recaudación en los términos establecidos en el artículo 82.

Sección 6.ª Aportaciones por ayudas y por integración de entidades, reintegro de prestaciones indebidamente percibidas y costas procesales

Artículo 78. *Aportaciones por ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas o previas a jubilaciones ordinarias.*

1. El importe de las aportaciones por ayudas equivalentes a la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, a cargo de los fondos de promoción de empleo o de las empresas acogidas a planes de reconversión industrial respecto de los trabajadores perceptores de aquéllas, deberá ser ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social en los plazos y demás condiciones establecidos en el Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de la reconversión industrial, y demás disposiciones complementarias de la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización.

Los fondos de promoción de empleo o las empresas acogidas a la modalidad de pago de las ayudas prevista en el artículo 9.2 del citado real decreto deberán ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social el importe de las ayudas y cuotas a su cargo dentro del plazo de 30 días naturales siguientes a la fecha en que se les notifique la concesión y cuantía de las ayudas.

Dicho ingreso se podrá realizar íntegramente o por anualidades, con un máximo de cinco, previa autorización de la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que se presenten garantías suficientes en derecho.

2. El importe de las aportaciones por ayudas previas a la jubilación ordinaria de la Seguridad Social, a cargo de empresas sujetas a procesos de reestructuración respecto de trabajadores perceptores de aquéllas, deberá ser ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social en tantas anualidades como años vayan a permanecer los trabajadores percibiendo las ayudas, con un máximo de cinco.

Las empresas podrán, asimismo, optar por realizar un pago único; en este caso, deberán manifestarlo por escrito a la Tesorería General de la Seguridad Social. En este caso, el ingreso de la aportación deberá efectuarse dentro de los 30 días siguientes a su notificación por el órgano gestor.

El ingreso de la primera anualidad deberá realizarse en el plazo de los 30 días naturales siguientes al de su notificación por la Administración competente, presentando al mismo tiempo garantías suficientes en derecho, a juicio de la Tesorería General de la Seguridad Social, para responder del pago de las anualidades pendientes de ingreso y cuya validez se extienda desde que los trabajadores deban comenzar a percibir las ayudas hasta, al menos, un año después del vencimiento de la anualidad o anualidades que se garantizan. El plazo de ingreso de las restantes anualidades será el de los 30 días naturales inmediatamente anteriores al de la iniciación de la anualidad de que se trate.

3. En el supuesto de falta de ingreso de estas aportaciones en los plazos indicados y notificados por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante la correspondiente reclamación de deuda, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de providencia de apremio.

4. Las empresas podrán solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social aplazamiento de sus aportaciones por ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas o previas a jubilaciones ordinarias de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.

No obstante, a efectos de la concesión de estos aplazamientos, las empresas en todos los casos deberán ofrecer y constituir garantías suficientes, salvo respecto de los pagos por anualidades de aportaciones por ayudas previas a jubilaciones ordinarias de empresas sujetas a procesos de reestructuración, en los que la garantía se hubiera ya formalizado para la concesión de dicho sistema de pago.

Artículo 79. *Aportaciones por integración de entidades de previsión social sustitutorias.*

1. En defecto de norma expresa en las disposiciones que regulen la integración de colectivos protegidos por entidades de previsión social, sustitutorias de las prestaciones

otorgadas por los regímenes del sistema de la Seguridad Social, en los gestionados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina, la aportación procedente en cada supuesto de integración se fijará por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que comunicará su importe a la entidad integrada, al sujeto responsable de su pago, a la entidad gestora en la que se produzca la integración y a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. En ausencia de norma expresa en las disposiciones que regulen la integración, la aportación correspondiente deberá ser ingresada en la Tesorería General de la Seguridad Social a partir del día siguiente al de la notificación por parte del ministerio de su importe y hasta el último día hábil del mes siguiente.

3. En el supuesto de falta de ingreso en los plazos indicados y notificados por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante la correspondiente reclamación de deuda, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio.

Artículo 80. *Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.*

1. Lo establecido en los apartados siguientes para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas será únicamente aplicable en aquellos supuestos en que no hubiera sido posible la aplicación del procedimiento especial de reintegro por descuento regulado en el Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, o bien cuando, iniciado éste, no hubiera sido posible efectuar las deducciones necesarias para cancelar la deuda en su totalidad.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social recaudará de los sujetos responsables el importe de las prestaciones que hayan sido declaradas como indebidamente percibidas mediante resolución o acuerdo firme en vía administrativa de la entidad gestora o colaboradora, Administración u organismo público correspondiente.

3. A estos efectos, la entidad gestora o colaboradora, administración u organismo solicitará el inicio del procedimiento de reintegro a la Tesorería General de la Seguridad Social comunicando por medios telemáticos, informáticos o electrónicos los datos necesarios para realizar la gestión recaudatoria del importe de las prestaciones indebidamente percibidas. Dicha comunicación de datos, los cuales se considerarán ciertos a efectos de iniciar el correspondiente procedimiento recaudatorio, habilitará a la Tesorería General de la Seguridad Social para dar comienzo a este.

La entidad gestora o colaboradora, administración u organismo garantizará el acceso de la Tesorería General de la Seguridad Social, preferentemente por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a la resolución o acuerdo firme que declare la prestación como indebidamente percibida y al resto de información y documentación asociada a la deuda que permita la gestión de esta y, en especial, en materia de responsabilidad mortis causa e impugnaciones.

4. Para el reintegro de las citadas prestaciones, la Tesorería General de la Seguridad Social expedirá reclamación de deuda en la que se fijará el plazo reglamentario para el reintegro, que comenzará con la notificación de dicha reclamación y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de aquella notificación.

En el supuesto de falta de ingreso en el plazo indicado en la reclamación de deuda, se iniciará el procedimiento ejecutivo mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio, aplicándose en este caso los correspondientes recargos e intereses.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, el sujeto obligado podrá solicitar, dentro del plazo de ingreso al que se refiere el párrafo primero, el fraccionamiento del pago de la deuda en diversos plazos.

A tal efecto, los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme al reparto de competencias que lleve a cabo su Director General, establecerán dichos plazos de fraccionamiento, con un importe mínimo de 100 euros mensuales y hasta un máximo de cinco años.

Los beneficiarios del fraccionamiento indicado anteriormente deberán ingresar el importe de los correspondientes vencimientos mediante el sistema de domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad

Social, en los términos y condiciones establecidos en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 17 bis de la Orden TAS/1562/2005, de 25 mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

En el supuesto de falta de ingreso del importe correspondiente a tres de los plazos de fraccionamiento concedidos, se iniciará automáticamente la vía ejecutiva, mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio, por la totalidad del importe que quedara por pagar. En este caso, y a efectos de determinar el cálculo de los intereses de demora que correspondan, se entenderá como plazo reglamentario de ingreso, el correspondiente al primer plazo de fraccionamiento dejado de ingresar.

Concluido el período de pago del último de los plazos de fraccionamiento concedidos, si existiera alguna cantidad pendiente de abono, se iniciará igualmente, de manera automática, la vía ejecutiva, mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio. En este caso, y a efectos de determinar el cálculo de los intereses de demora que correspondan, se entenderá como plazo reglamentario de ingreso el correspondiente al último plazo del fraccionamiento.

5. Las sentencias firmes en el orden jurisdiccional social que recaigan sobre las resoluciones o acuerdos firmes que declaren la obligación de devolver las prestaciones indebidamente percibidas serán, asimismo comunicados a la Tesorería General de la Seguridad Social, al objeto de continuar el procedimiento recaudatorio en los términos que procedan.

6. Los reintegros de prestaciones declarados por resolución judicial, sin que exista previamente resolución de la entidad gestora o colaboradora, Administración u organismo público correspondiente, se efectuarán en los términos establecidos en ella, y en defecto de cumplimiento voluntario, se instará su ejecución judicial, a cuyos efectos deberá ser remitida a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 81. *Costas procesales.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social recaudará las costas procesales a cuyo pago fuera condenada la parte que hubiera litigado contra las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

2. Una vez firme el auto aprobatorio de la tasación de costas, la Tesorería General de la Seguridad Social emitirá reclamación de deuda en la que se indicará el importe de las costas y el plazo reglamentario de ingreso que finalizará el último día hábil del mes siguiente al de su notificación. Transcurrido dicho plazo sin ingreso, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de la correspondiente providencia de apremio con los recargos e intereses que procedan.

Sección 7.ª Normas comunes sobre recaudación de recursos de la Seguridad Social distintos a cuotas

Artículo 82. *Normas generales.*

1. La recaudación de los recursos de la Seguridad Social que tengan el carácter de ingresos de derecho público no regulados en las secciones precedentes de este capítulo, así como la de los recursos a que se refieren dichas secciones, en lo que no se halle previsto en ellas o en las normas específicas que los regulen, se efectuará conforme a las normas siguientes:

a) La Tesorería General de la Seguridad Social reclamará de pago al deudor mediante la correspondiente reclamación de deuda expedida por el órgano de recaudación que tenga adscritas las funciones recaudatorias en período voluntario.

b) Dicha reclamación de deuda deberá recoger, al menos, los datos identificativos del responsable del pago, naturaleza y elementos determinantes de la cuantía de la deuda liquidada, así como plazo, lugar y forma en que deba procederse a su pago. Además, expresará las consecuencias directas del incumplimiento y el recurso que contra aquélla proceda, órgano ante el que debe formularse y plazo y demás requisitos para interponerlo.

Cuando no esté previsto expresamente el plazo reglamentario de ingreso, éste será el señalado en el apartado 2 del artículo 55.

c) Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso sin que los sujetos responsables hayan efectuado el pago, la deuda se incrementará con el recargo procedente conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 10.

d) Los intereses de demora devengados desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso serán exigibles cuando transcurran 15 días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la notificación del inicio del procedimiento de deducción sin que se haya abonado el importe de la deuda.

2. Los efectos de la impugnación de las reclamaciones de deuda, en todo lo que no se halle especialmente previsto en las secciones precedentes de este mismo capítulo, se regirán por lo dispuesto en el artículo 46.

3. El procedimiento recaudatorio seguido para la efectividad de las resoluciones administrativas que declaren la responsabilidad en el pago de prestaciones o de recargos por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o bien la obligación de devolver prestaciones de la Seguridad Social como indebidamente percibidas, continuará en el caso de que dichas resoluciones sean confirmadas por sentencia firme del orden jurisdiccional social.

Sección 8.ª Recaudación para entidades y organismos ajenos al sistema de la Seguridad Social

Artículo 83. *Recaudación de recursos ajenos al sistema de la Seguridad Social.*

1. La recaudación en período voluntario de las cuotas de desempleo, formación profesional, fondo de garantía salarial y de cuantos otros conceptos se determine, por norma o por pacto, que se recauden por la Tesorería General de la Seguridad Social para entidades y organismos ajenos al sistema de la Seguridad Social, siempre que se liquiden e ingresen conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, se efectuará en los plazos y con sujeción a las reglas y formalidades establecidas para la recaudación de dichas cuotas en este reglamento, sin perjuicio de lo expresamente establecido por ley o en ejecución de ella.

2. Los convenios que pueda celebrar la Tesorería General para la recaudación de tales recursos ajenos a los de la Seguridad Social juntamente con las cuotas de ésta requerirán autorización previa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y deberán fijar, como mínimo, las siguientes materias:

a) Ámbito de aplicación y objeto de la recaudación.

b) Limitación del convenio a la recaudación en período voluntario.

c) Fijación del premio de gestión o de las compensaciones económicas que procedan e indicación de que su importe deberá ser descontado por la Tesorería General de la Seguridad Social de lo recaudado para la entidad u organismo antes de ingresarlo en sus cuentas.

d) Plazo de vigencia y procedimiento para su resolución, haciéndose constar expresamente que cualquier modificación legislativa que afecte al contenido del convenio podrá dar lugar a su revisión por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social.

TÍTULO III

Procedimiento de recaudación en vía ejecutiva

CAPÍTULO I

Iniciación del procedimiento de apremio y normas generales

Artículo 84. *Providencia de apremio: naturaleza y contenido.*

1. La providencia de apremio constituye el título ejecutivo suficiente para el inicio del procedimiento de apremio por la Tesorería General de la Seguridad Social y tiene la misma

fuerza ejecutiva que las sentencias judiciales para proceder contra los bienes y derechos de los responsables del pago de la deuda.

Su omisión determinará la improcedencia de la vía de apremio.

2. La providencia de apremio, expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a la distribución de competencias establecida, deberá contener al menos los siguientes datos:

a) Datos identificativos del sujeto responsable del ingreso de las deudas.

b) Concepto e importe de la deuda pendiente de ingreso por principal y recargo, así como período a que corresponde.

c) Indicación expresa de que la deuda no ha sido satisfecha, en las circunstancias previstas en el artículo siguiente.

d) Fecha en que se expide.

e) Advertencia expresa de que si el pago no se efectúa dentro del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación, serán exigibles los intereses de demora devengados desde la finalización del plazo reglamentario de ingreso.

f) Advertencia de que, una vez firme en vía administrativa la providencia de apremio sin que se haya efectuado el ingreso, se procederá a la ejecución administrativa de las garantías existentes y, en su caso, al embargo de los bienes del apremiado, en cuantía suficiente para cubrir el principal de la deuda, los recargos y los intereses y costas del procedimiento que se hayan causado y se prevea que se causen hasta la fecha de ingreso o de la adjudicación a favor de la Seguridad Social, en los términos establecidos en este reglamento.

g) Expresa mención de que contra la providencia de apremio solamente será admisible recurso de alzada basado en los motivos enumerados en el artículo 86, debidamente justificados.

Artículo 85. *Providencia de apremio: casos en que procede.*

1. Se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

a) Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en las liquidaciones transmitidas o en los documentos de cotización presentados dentro de plazo, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas, o en las liquidaciones practicadas por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de plazo, de aplicarse el sistema de liquidación directa de cuotas, cuando la deuda estuviese correctamente calculada.

b) Falta de ingreso de las cuotas relativas a trabajadores cuya cotización se determine mediante el sistema de liquidación simplificada, con arreglo a lo previsto en los artículos 19.1.c) y 26.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en los artículos 15 y siguientes del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

2. En el resto de los casos, se dictará providencia de apremio cuando haya transcurrido, sin pago de la deuda, el plazo fijado en la reclamación de deuda o el acta de liquidación y éstas hayan adquirido firmeza en vía administrativa.

Artículo 86. *Impugnación de la providencia de apremio.*

1. Contra la providencia de apremio solamente será admisible recurso de alzada basado en los motivos, debidamente justificados, que a continuación se especifican:

a) Pago.

b) Prescripción.

c) Error material o aritmético en la determinación de la deuda.

d) Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento.

e) Falta de notificación de la reclamación de deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que éstas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

2. La interposición de recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de garantía, hasta la notificación de su resolución.

Artículo 87. *Ejecución forzosa.*

1. Una vez firme en vía administrativa la providencia de apremio sin que se haya efectuado el ingreso, el recaudador ejecutivo instará la ejecución de las garantías existentes y, en su caso, procederá al embargo de los bienes y derechos del responsable para el cobro forzoso de la deuda, mediante su enajenación o adjudicación a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Para proceder contra los bienes y derechos del responsable, se acumularán en un solo procedimiento las providencias de apremio que se hubieran dictado contra éste, sin perjuicio de que, cuando las circunstancias del procedimiento lo exijan, se proceda a la segregación de las providencias acumuladas.

3. Las actuaciones del procedimiento de apremio para el cobro de la deuda podrán prever un incremento sobre la cuantía exigible de hasta un 10 por ciento, en concepto de previsión de costas e intereses que puedan devengarse hasta el momento del efectivo cobro. La previsión de costas nunca podrá superar el tres por ciento del importe de la deuda.

4. Si como consecuencia de las actuaciones de ejecución forzosa se produjese un exceso de cobro respecto del importe de la deuda apremiada, la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a la distribución de competencias que tenga establecida, procederá a la inmediata restitución del sobrante al apremiado o, en su caso, a quien conste como titular del bien o derecho en cuya ejecución se haya producido, salvo que medie embargo u orden de retención.

Artículo 88. *Ejecución de garantías.*

1. Cuando el cumplimiento de la deuda estuviera garantizado mediante aval, prenda, hipoteca o cualquier otra garantía personal o real, se procederá inmediatamente a exigir el pago al garante o a ejecutar la garantía dada por el procedimiento administrativo de apremio regulado en este reglamento.

No obstante, si el recaudador ejecutivo de la Seguridad Social estimara insuficiente o desproporcionada la garantía constituida, podrá proceder, sin esperar a su ejecución, al embargo de otros bienes del deudor.

2. Si la garantía consistiera en aval, fianza u otra garantía personal, se instará del garante el pago de la deuda hasta el límite del importe garantizado, y se le prevendrá expresamente que de no realizar el pago en el plazo fijado se procederá contra sus bienes.

3. Si la garantía consistiera en prenda, hipoteca u otra de carácter real constituida por o sobre bienes o derechos del deudor, susceptibles de enajenación forzosa, se procederá a enajenarlos con preferencia a otros bienes del deudor, por el procedimiento establecido para la enajenación de bienes embargados de similar naturaleza, sin necesidad de previa anotación preventiva de embargo.

En la ejecución de la garantía hipotecaria por el procedimiento administrativo de apremio, el tipo para la subasta y la oferta mínima para el concurso podrán fijarse de acuerdo con las reglas previstas en este reglamento y con independencia del precio en que se haya tasado el bien al tiempo de constituir la hipoteca.

4. Si la garantía consistiera en dinero consignado o depositado en efectivo, se requerirá al depositario el ingreso en el plazo de 24 horas. Si el depositario es la propia Administración de la Seguridad Social, se aplicará la cantidad consignada o depositada a cancelar la deuda, y si lo fuera otra Administración pública, se instará de ella su entrega presentando copia de la providencia de apremio y aplicándose el importe entregado a la cancelación de la deuda.

CAPÍTULO II

Embargo de bienes

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 89. *Obtención de información para el embargo.*

1. A requerimiento de las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social, deberán facilitar información sobre los bienes y paradero del responsable de la deuda:

a) La Administración de la Seguridad Social y demás Administraciones públicas.
b) Los registros públicos.
c) Las entidades o personas públicas o privadas obligadas por ley a aportarla, en los términos regulados en el artículo 36 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en este reglamento.
d) El propio responsable del pago.

2. Si el deudor no hiciera manifestación de sus bienes, no podrá estimarse como causa de impugnación del procedimiento de apremio la preterición o alteración del orden de prelación que se debe observar en el embargo de bienes, en relación con los bienes y derechos no señalados.

Artículo 90. *Obligación de información de entidades financieras.*

1. La solicitud de información que se refiera a movimientos de cuentas corrientes, depósitos de ahorro y a plazo, cuentas de préstamo y créditos y demás operaciones activas o pasivas de bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito y de cuantas personas físicas o jurídicas se dediquen al tráfico bancario o crediticio exigirá la autorización previa del Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social competente.
La solicitud de información que se requiera para llevar a cabo el embargo de dinero depositado a la vista en cuentas de cualquier clase abiertas en entidades de crédito, ahorro o financiación podrá incluir, entre otros extremos, el número de cada una de las cuentas corrientes y el saldo correspondiente.
2. Los requerimientos sobre movimientos de las operaciones a que se refiere el apartado anterior se formularán con indicación de las circunstancias siguientes:

a) Identificación del deudor, expresando el nombre y apellidos o razón social, su número o código de identificación fiscal, o cualquier otro dato que permita su individualización a la entidad financiera.
b) Clase de operaciones objeto de la investigación que se requiere, especificándose si se trata de movimientos de cuentas corrientes, depósitos de ahorro y a plazo, cuentas de préstamos y créditos y demás operaciones activas o pasivas de banco, caja de ahorros, cooperativa de crédito y de la persona física o jurídica dedicada al tráfico bancario o crediticio a la que se requiere.
c) Período a que están referidos las operaciones que se requieren.

3. Los informes y requerimientos a que se refieren los apartados precedentes deberán ser cumplimentados en el plazo máximo de 10 días, salvo cuando las circunstancias del caso requieran, a criterio del órgano de recaudación, la fijación de un plazo superior al efecto.

Artículo 91. *Orden de prelación que se debe observar en el embargo de bienes.*

1. La unidad de recaudación ejecutiva embargará los bienes del apremiado en el orden determinado por la mayor facilidad de su enajenación y la menor onerosidad de ésta para el apremiado.
2. Si por las circunstancias de la ejecución resultase imposible la aplicación de los criterios establecidos en el apartado anterior, el embargo de bienes se sujetará al orden establecido en el artículo 592.2 y 3 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. A tales efectos, se entiende que un crédito, efecto, valor o derecho es realizable en el acto o a corto plazo cuando, en circunstancias normales y a juicio del recaudador ejecutivo, teniendo en cuenta su vencimiento y de acuerdo con las circunstancias jurídicas del documento, puede ser realizado en un plazo no superior a tres meses.
3. A solicitud expresa del deudor, que se consignará en la diligencia de embargo, se podrá alterar el orden de prelación establecido en este artículo si, a juicio del recaudador ejecutivo, los bienes que se señalan garantizan el cobro de la deuda con la misma eficacia y celeridad que los bienes a trabar con carácter preferente, siempre que no se irrogue o pueda presumiblemente causarse perjuicio a tercera persona con la adopción de dicha medida y sin que en ningún caso pueda posponerse el embargo de dinero efectivo o en cuentas abiertas en entidades de depósito.

Artículo 92. *Bienes inembargables y limitaciones al embargo.*

1. No podrán ser objeto de embargo los bienes exceptuados por los artículos 605 y 606 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, o por otras disposiciones con rango de ley.

2. A efectos del embargo de salarios, sueldos, pensiones, retribuciones o sus equivalentes y de prestaciones económicas reconocidas al deudor por la Seguridad Social o por cualquier organismo o entidad pública, se estará a lo dispuesto en los artículos 27.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

3. No se embargarán los bienes de cuya realización se presuma, a juicio del recaudador ejecutivo, que su producto ha de resultar insuficiente para la cobertura del coste de dicha realización, lo que se hará constar en el expediente por medio de diligencia. No obstante, si una vez practicado el embargo quedase acreditada dicha circunstancia, el recaudador ejecutivo, previa autorización del Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá realizar el levantamiento del embargo practicado, del que dejará constancia en el expediente mediante la oportuna diligencia.

Artículo 93. *Diligencia de embargo.*

Por cada actuación de embargo se practicará diligencia de embargo, que se notificará al apremiado, y al cónyuge cuando se trate de bienes que formen parte de la sociedad de gananciales, sin perjuicio de lo dispuesto específicamente para el embargo de bienes inmuebles.

La diligencia de embargo en caso de cuotas de participación de bienes poseídos pro indiviso se limitará a la cuota de participación del deudor y se notificará a los condóminos.

Artículo 94. *Incumplimiento de las órdenes de embargo.*

1. En caso de incumplimiento de las órdenes de embargo por el deudor y por cualquier otra persona física o jurídica obligada a colaborar en el embargo, así como de obstrucción o inhibición en la práctica de dichas órdenes, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social realizará o promoverá las actuaciones pertinentes, incluido en su caso el ejercicio de las acciones penales que procedan.

2. Las personas o entidades depositarias de bienes embargables que, con conocimiento previo del embargo practicado por la Tesorería General de la Seguridad Social, colaboren o consientan en el incumplimiento de las órdenes de embargo o en el levantamiento de dichos bienes, serán responsables solidarios del pago de la deuda hasta el importe del valor de los bienes que se hubieran podido embargar o enajenar. A estos efectos, el pagador de sueldos, salarios, pensiones o créditos embargados tendrá la consideración de depositario.

Artículo 95. *Levantamiento de embargo.*

Tan pronto como se haya satisfecho en su totalidad la deuda objeto de apremio, el recaudador ejecutivo de la Seguridad Social alzará los embargos que pudieran subsistir para la ejecución forzosa de dicha deuda, acordará su entrega al apremiado o, en su caso, a quien conste como titular del bien o derecho objeto de enajenación, y dirigirá los oportunos mandamientos de cancelación de las anotaciones de embargo que pudieran haberse practicado en los registros públicos.

Sección 2.ª Normas especiales de los embargos según su objeto

Artículo 96. *Embargo de dinero efectivo o en cuentas abiertas en entidades de crédito, ahorro o financiación.*

1. En caso de embargo de dinero efectivo o en depósitos a la vista en entidades de crédito, ahorro o financiación, se aplicarán las normas siguientes:

a) Cuando lo embargado sea dinero efectivo, el dinero será inmediatamente ingresado en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social y, además de hacerlo constar en la diligencia de embargo, se extenderá documento por

duplicado especificando el importe; uno de los ejemplares se unirá al expediente y el otro se entregará al deudor.

Si el dinero efectivo embargado fuera el de cajas, taquillas o similares de empresas o establecimientos en funcionamiento, el recaudador ejecutivo de la Seguridad Social, si lo autorizase el Director Provincial correspondiente de la Tesorería General, podrá acordar los pagos que, con cargo a dicho efectivo, sean necesarios para evitar la paralización de sus actividades.

b) El embargo de dinero depositado a la vista en cuentas de cualquier clase abiertas en entidades de crédito, ahorro o financiación se realizará mediante diligencia de embargo, que comprenderá todos los posibles saldos del deudor existentes en dichas entidades, hasta alcanzar el importe de la deuda reclamada en vía de apremio, con arreglo a las siguientes normas:

1.ª La diligencia de embargo se comunicará, a través de cualquiera de sus oficinas, a la entidad de depósito, que procederá inmediatamente a la retención del importe embargado si existiese saldo en cualquier cuenta abierta en dicha entidad.

2.ª Cuando el dinero se encuentre depositado en cuentas corrientes o de ahorro a la vista a nombre de varios titulares, ya sean las cuentas de titularidad indistinta con solidaridad activa frente al depositario, habitualmente denominadas cuentas indistintas, ya sean de titularidad conjunta o de mancomunidad activa frente al depositario, el embargo podrá alcanzar a la parte del saldo correspondiente al deudor, entendiéndose que corresponde a partes iguales a los titulares de la cuenta, salvo que de los términos del contrato se desprenda otra cosa o que se pruebe una titularidad material de los fondos diferente.

A tales efectos, el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social o los directores provinciales podrán autorizar o efectuar los requerimientos sobre operaciones, activas o pasivas, que hayan tenido lugar en las cuentas, cuando se consideren necesarios para probar las relaciones reales entre los cotitulares y la auténtica titularidad material sobre los fondos depositados, con el fin de limitar el embargo a los que efectivamente correspondan al deudor.

3.ª Cuando como consecuencia de tales actuaciones se trabe dinero depositado en las cuentas, se notificará la diligencia de embargo al apremiado conforme a las reglas generales establecidas en este reglamento. El importe de las cantidades retenidas en tal caso será ingresado en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social una vez transcurridos 10 días naturales, a contar desde el día siguiente a la fecha de la traba, sin que la entidad correspondiente haya recibido comunicación en contrario por parte del recaudador ejecutivo de la Seguridad Social.

Si el débito apremiado no hubiera quedado totalmente solventado con el importe de las cantidades retenidas, podrá proseguirse el procedimiento de apremio respecto de los demás bienes y derechos del deudor para la realización del débito pendiente.

2. Si se trata de depósitos de dinero constituidos en cuentas denominadas a plazos, el embargo se efectuará conforme a las reglas establecidas en el apartado anterior, pero el ingreso de las cantidades retenidas deberá realizarse en la fecha indicada en él o al día siguiente del fin del plazo establecido, según cual sea posterior. No obstante, si el depositante obligado al pago estuviera facultado para disponer anticipadamente del dinero depositado, al notificar la diligencia de embargo se le advertirá de la posibilidad que tiene de hacer uso de tal facultad frente a la entidad depositaria, según las condiciones que se hubieran establecido y, si hiciera uso de dicha facultad, el ingreso en la cuenta de la Tesorería General dela Seguridad Social se producirá al día siguiente de la cancelación; en tal caso, se minorará el saldo en la cantidad que proceda por la disposición anticipada.

Artículo 97. *Embargo de créditos y derechos realizables.*

1. El embargo de créditos y derechos sin garantía se notificará a la persona o entidad deudora del apremiado, apercibiéndole de que, a partir de la fecha de la notificación, no tendrá carácter liberatorio el pago efectuado a su deudor. Cuando el crédito o derecho embargado haya vencido, aquélla deberá ingresar en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social el importe hasta cubrir la deuda. En otro caso, el crédito quedará afectado a dicha deuda hasta su vencimiento, si antes no resulta solventada.

Si el crédito o derecho consiste en pagos sucesivos, se ordenará al pagador ingresar en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social su importe hasta el límite de la cantidad adeudada, en tanto no resulte solventado por la realización de otros bienes sin esperar a posibles devengos sucesivos.

2. Si se tratase de créditos garantizados, se notificará también el embargo al garante o, en su caso, al poseedor del bien ofrecido en garantía, que podrá depositarlo hasta el vencimiento del crédito. Vencido éste, sin pago de la deuda, se ejecutará la garantía según su naturaleza.

3. En ejecución forzosa de la deuda de Seguridad Social, el recaudador ejecutivo decretará la retención de los pagos que la Tesorería General de la Seguridad Social deba, en su caso, efectuar al apremiado, al que notificará que, llegada la fecha del vencimiento de pago, se aplicará su importe a la deuda conforme a las reglas generales de imputación. Una vez se efectúe dicha aplicación, se extinguirán los respectivos créditos por el importe aplicado.

Artículo 98. *Embargo de títulos, valores u otros activos financieros.*

1. En el embargo de títulos, valores, efectos u otros activos financieros admitidos a negociación en un mercado secundario oficial de valores, si están depositados o anotados en una entidad de depósito o entidad especializada en la gestión de valores, o cuando se trate de valores representados mediante anotación en cuentas, cuotas de participación u otros procedimientos similares, se procederá de la siguiente forma:

a) El embargo se efectuará mediante la comunicación de la diligencia de embargo a la entidad donde se encuentren anotados o depositados.

La diligencia afectará a todos los títulos, valores, efectos u otros activos financieros del deudor que puedan hallarse depositados o anotados en dicha entidad, hasta cubrir el importe que, con arreglo a las cotizaciones en el mercado secundario de valores, cubra la deuda.

b) El recaudador ejecutivo de la Seguridad Social ordenará su enajenación, que se realizará a través del mercado oficial en las mejores condiciones posibles, según las prácticas usuales de buena gestión. Si la orden es tramitada por la entidad depositaria o gestora, ésta podrá deducir del importe obtenido los gastos y comisiones que procedan. En caso contrario, la entidad entregará los títulos o los documentos que permitan su enajenación al recaudador ejecutivo de la Seguridad Social, que transmitirá la orden al organismo rector correspondiente para su cumplimiento.

c) El importe obtenido deberá ingresarse en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social hasta el límite de lo debido.

2. Si los títulos, valores, efectos u otros activos a que se refiere el apartado anterior no están depositados o anotados en las entidades de depósito o especializadas en la gestión de valores, la diligencia de embargo se presentará al propietario o, en su caso, al depositario. Éste los entregará al recaudador ejecutivo juntamente con la póliza de compra o título de adquisición, disponiéndose su venta en la forma y por los medios previstos en los párrafos b) y c) del apartado 1.

3. Cuando se trate de valores u otros activos financieros no admitidos a cotización oficial, el embargo se comunicará a quien resulte obligado al pago, en caso de que éste hubiera de efectuarse periódicamente o en fecha determinada, o a la entidad emisora en el supuesto de que fueran redimibles o amortizables a voluntad de su tenedor o propietario.

A la comunicación del embargo se añadirá el requerimiento de que, a su vencimiento o, en el supuesto de no tener vencimiento, en el acto de recibir la comunicación, se retenga, a disposición de la unidad de recaudación ejecutiva, el importe o el mismo título o instrumento financiero, así como los intereses o dividendos que, en su caso, produzcan.

Artículo 99. *Embargo de acciones y participaciones sociales.*

Cuando se embarguen participaciones en sociedades civiles, colectivas, comanditarias, en sociedades de responsabilidad limitada o acciones que no coticen en mercados secundarios oficiales, se comunicará el embargo a los administradores de la sociedad, que deberán poner en conocimiento de la unidad de recaudación ejecutiva la existencia de

pactos de limitación a la libre transmisión de acciones o cualquier otra causa estatutaria o contractual que afecte a las acciones embargadas. El embargo también comprenderá los derechos económicos devengados a partir de la fecha de realización.

Artículo 100. *Embargo de intereses, rentas y frutos de toda especie.*

1. Cuando se embarguen intereses, rentas y frutos del apremiado que se materialicen en pagos en dinero, la diligencia de embargo se notificará al deudor y a la persona o entidad pagadora, la cual debe retenerlos e ingresarlos en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social hasta cubrir la cantidad adeudada.

Cuando los frutos que se deban embargar sean los correspondientes a los derechos de explotación de una obra protegida por la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual, aquéllos se considerarán como salarios, realizándose el embargo con las limitaciones, en cuanto cantidades a retener, contempladas para ellos.

2. En garantía del embargo de rentas o frutos obtenibles por el deudor en empresas o actividades comerciales, industriales y agrícolas, se nombrará un depositario que los administre cuando las circunstancias concurrentes así lo aconsejen.

Las funciones de administración del depositario incluirán la adopción de las medidas precisas para la obtención de los frutos y rentas de que se trate.

3. Si los frutos están asegurados, se notificará a la entidad aseguradora el embargo de las indemnizaciones o prestaciones que correspondan en caso de siniestro, las cuales deberán ingresarse, una vez ocurrido el siniestro, en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 101. *Embargo de sueldos y prestaciones.*

1. La diligencia de embargo de sueldos, salarios y pensiones u otras prestaciones se notificará al deudor y al pagador. Este último estará obligado a retener e ingresar periódicamente las cantidades retenidas, atendiendo a las limitaciones establecidas para el embargo de esta categoría de bienes, en la cuenta determinada al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Si el deudor es beneficiario de más de una de dichas prestaciones, a efectos de deducir la parte inembargable, se acumularán todas ellas, y la cantidad embargada podrá detraerse de la percepción o percepciones que fije la unidad de recaudación ejecutiva. Si el deudor propone expresamente otra, le será aceptada, si ello no supone obstáculo para el cobro.

3. Cuando el embargo comprenda percepciones futuras, aún no devengadas, y existan otros bienes embargables, una vez cobradas las devengadas, podrán embargarse dichos bienes, sin esperar a los posibles devengos sucesivos, continuándose el apremio respecto del débito pendiente sobre los demás bienes del deudor.

Una vez cubierto el débito, el órgano de recaudación comunicará al pagador la suspensión de las retenciones.

Artículo 102. *Embargo de los restantes bienes muebles y de los semovientes.*

1. El embargo de los demás bienes muebles y de los semovientes se llevará a efecto por el personal de la unidad de recaudación ejecutiva en el domicilio del deudor o, en su caso, en el lugar donde se encuentren los bienes, extendiéndose la correspondiente diligencia.

Si el resultado del embargo es positivo, se notificará la diligencia al deudor que no hubiese estado presente durante su realización.

2. Cuando para la práctica del embargo sea necesario el acceso a cualquier lugar que dependa del consentimiento de su titular, y este no lo prestara, se solicitará del juzgado competente autorización para la entrada, solicitud que se efectuará, según las circunstancias concurrentes, con carácter individualizado o de forma conjunta para varios deudores, justificando la necesidad de la entrada en domicilio o lugar donde se encuentren los bienes.

Si el juez denegase expresamente la autorización solicitada o transcurriesen tres meses sin haberse pronunciado, el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social promoverá las actuaciones que procedan.

Consentido dicho acceso, o autorizado judicialmente, el embargo se practicará presentándose el personal de la unidad de recaudación ejecutiva en dicho lugar, ordenando su entrega al poseedor de los bienes, que se detallarán en la correspondiente diligencia. En caso de negativa a la entrega inmediata o imposibilidad de esta, se procederá al precinto o a la adopción de medidas necesarias para impedir la sustitución o levantamiento, todo lo cual se hará costar en diligencia.

Cuando no se encuentren bienes legalmente embargables o cuando los que encuentren no sean suficientes para garantizar el pago de la deuda, se hará constar en el expediente por medio de diligencia. En tal caso, deberán relacionarse genéricamente los que no se hayan trabado por estar exceptuados de embargo, al efecto de que la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social competente pueda acordar el ejercicio de las acciones a que se refiere el artículo 1111 del Código Civil.

3. En los casos de oposición u obstrucción a las actuaciones materiales tendentes a la aprehensión de los bienes objeto de embargo, el personal de la unidad de recaudación ejecutiva podrá recabar de las autoridades gubernativas la protección y el auxilio necesarios para llevar a cabo el embargo de bienes, previa exhibición en caso necesario de la oportuna autorización judicial para la entrada en el domicilio o locales del deudor o de un tercero.

4. Las autoridades gubernativas prestarán la protección y colaboración necesarias a los recaudadores ejecutivos de la Seguridad Social, a su personal y a los demás órganos de gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en el ejercicio de las funciones que les están atribuidas para la recaudación en vía de apremio, incluido el auxilio de las fuerzas de orden público.

5. Cuando el embargo afecte a bienes comprendidos en los artículos 12, 52, 53 y 54 de la vigente Ley sobre Hipoteca Mobiliaria y Prenda sin Desplazamiento, el recaudador ejecutivo expedirá mandamiento de embargo para su anotación preventiva en el Registro de Bienes Muebles correspondiente a la localidad. Estos mandamientos se expedirán en la forma establecida en el artículo 34 del reglamento de dicha ley, y se observarán en su tramitación las formalidades establecidas en el título III de su reglamento.

El recaudador ejecutivo de la Seguridad Social, al tiempo de proponer la enajenación del bien embargado, solicitará del Registro de Bienes Muebles correspondiente que se libre certificación acreditativa de las cargas que en él figuren sobre el bien que haya sido objeto de anotación preventiva, con expresión detallada de aquéllas y de sus titulares, incluyendo en la certificación al propietario del bien en ese momento y su domicilio. La unidad de recaudación ejecutiva, en su caso, practicará las comunicaciones a que se refiere el artículo 104.3 de este reglamento.

6. Cuando se trate de automóviles, camiones, motocicletas, embarcaciones, aeronaves u otros vehículos, se procederá según lo dispuesto en los apartados anteriores. Si no fuese posible aprehender el bien, se requerirá al apremiado para que, en un plazo de cinco días, lo ponga a disposición de los órganos de recaudación con su documentación y llaves necesarias para su apertura, funcionamiento y, en su caso, custodia, advirtiéndole de que, en caso contrario, podrán ser suplidos a su costa.

No obstante, cuando las anotaciones preventivas o cancelaciones de embargo de dicho tipo de bienes sean practicadas por medios telemáticos, el órgano que designe el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá expedir un único mandamiento por cada remisión electrónica de ficheros en el que se ordene dicha anotación o cancelación, en el registro correspondiente, de la totalidad de las diligencias de embargo o de levantamiento dictadas por las diferentes unidades de recaudación ejecutiva e incluidas en ellos.

Si no se efectúa la puesta a disposición ni se localiza el bien objeto de embargo, podrá procederse al embargo de otros bienes, pero el recaudador ejecutivo solicitará de las autoridades que tengan a su cargo la vigilancia de la circulación, y a las demás que proceda, la captura, depósito y precinto de los bienes citados en el lugar donde los hallen, impidan cualquier otra actuación en perjuicio de los derechos de la Seguridad Social y se pongan, en su caso, a disposición del recaudador embargante.

Cuando se decrete el embargo de una embarcación, se mandará practicar además anotación del embargo tanto en el Registro de matrícula de buques de la provincia marítima correspondiente como en la Sección primera del Registro de Bienes Muebles, y el

recaudador ejecutivo comunicará a la autoridad marítima competente que el empresario correspondiente no se halla al corriente en la cotización a la Seguridad Social, a fin de que no autorice el despacho del buque o embarcación para su salida a la mar.

A efectos de embargo, los buques mercantes tendrán la consideración de bienes inmuebles.

7. Cuando se trate de embargo de bienes adquiridos por el sistema de ventas a plazo, se producirá el sobreseimiento del procedimiento de apremio respecto del bien inscrito en el Registro de bienes muebles cuando por certificación del registrador consten inscritos derechos a favor de personas distintas del deudor embargado.

Artículo 103. *Embargo de bienes inmuebles.*

1. La diligencia de embargo de bienes inmuebles especificará los datos siguientes:

a) Nombre y apellidos, razón social o denominación del titular del derecho sobre la finca embargada o cuantos datos puedan contribuir a su identificación.

b) En el caso de fincas rústicas, naturaleza y nombre de dicha finca, lugar, según se denomine en la localidad, y término municipal donde radique; polígono y parcela catastrales; linderos y superficie.

c) En el caso de fincas urbanas, localidad, calle y número, u otros datos que permitan su identificación, locales y pisos de que se compone y su superficie.

d) Derechos del deudor sobre los inmuebles embargados.

e) Período, concepto a que corresponde el débito e importe total de la responsabilidad a que se afecta el inmueble por principal, recargo, intereses, en su caso, y costas.

f) Advertencia de que del embargo se tomará anotación preventiva en el Registro de la Propiedad a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. El embargo de bienes inmuebles se notificará al deudor, a su cónyuge, a los terceros poseedores, a los acreedores hipotecarios y a los anotantes anteriores. En dicho acto se requerirá al deudor la entrega de los títulos de propiedad a efectos de la valoración y, en su caso, inmatriculación o inscripción de la finca embargada.

3. Cuando el deudor no presentara los títulos en el plazo señalado y se tratara de bienes inscritos, la unidad de recaudación ejecutiva dirigirá mandamiento a los registradores de la propiedad para que, a costa de los deudores, libren certificaciones de los extremos que sobre la titulación dominical de tales bienes consten en el Registro.

Cuando no estuviesen inscritos títulos de dominio ni los deudores los presentasen, los rematantes de los bienes deberán, si les interesa, sustituirlos por los medios establecidos en el título VI de la Ley Hipotecaria, incumbiéndoles instar el procedimiento que corresponda, sin que la Tesorería General de la Seguridad Social contraiga otra obligación a este respecto que la de emitir, si el deudor no otorga la escritura de venta, el certificado de adjudicación.

Artículo 104. *Mandamiento de anotación de embargo de bienes inmuebles.*

1. Los mandamientos que para obtener la anotación preventiva de embargo de bienes inmuebles expidan los recaudadores ejecutivos de la Tesorería General de la Seguridad Social tendrán, a todos los efectos, la misma virtualidad que si emanasen de la autoridad judicial.

2. El mandamiento para la anotación preventiva de embargo de bienes inmuebles debe contener, en todo caso, los siguientes requisitos:

a) Nombre y apellidos del recaudador ejecutivo o funcionario de la unidad de recaudación ejecutiva que practica el embargo.

b) Transcripción literal de la diligencia de embargo del inmueble o inmuebles de que se trate, indicando a quiénes y en qué concepto se notificó el embargo.

c) Nombre y apellidos o razón social del deudor y expresión del derecho que tenga sobre los bienes embargados.

d) Período, concepto a que corresponda el débito e importe de la responsabilidad a que se afecta el inmueble por principal, recargos, intereses y costas.

e) Fecha en que se expide el mandamiento de anotación de embargo.

f) Expresión de que la anotación habrá de hacerse a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Simultáneamente a la expedición del mandamiento para anotación preventiva, el recaudador solicitará del registrador de la propiedad que se libre certificación acreditativa de las cargas que en el Registro figuren sobre cada finca, con expresión detallada de aquéllas y de sus titulares, incluyendo en la certificación al propietario de la finca en ese momento y su domicilio.

La unidad de recaudación ejecutiva comunicará inmediatamente el embargo a quienes ostentando algún derecho sobre la finca embargada no hayan sido objeto de notificación con anterioridad.

Artículo 105. *Presentación de los mandamientos de embargo en el Registro de la Propiedad.*

1. El mandamiento de embargo se presentará directamente o por cualquier medio electrónico, informático o telemático en el Registro de la Propiedad, el cual de modo inmediato acusará recibo de la presentación y expedirá en un momento posterior nota acreditativa de haber quedado extendida la anotación oportuna o de no haber podido practicarse, expresando detalladamente en este caso no sólo los defectos advertidos, sino también la forma y medio de subsanarlos.

Cuando el mandamiento se adelante por telefax desde la unidad de recaudación ejecutiva a fin de que cause asiento de presentación, quedará en suspenso la práctica de la anotación hasta que se presente el documento original, lo que inexcusablemente deberá hacerse en el plazo máximo de 10 días siguientes a dicha remisión.

2. Si la finca o fincas no constasen inscritas o no fuese posible extender la anotación por cualquier defecto subsanable, se tomará razón del embargo en el libro de inscripciones correspondiente y se hará constar así en la contestación al mandamiento.

Cuando se trate de fincas no inscritas, la unidad de recaudación ejecutiva solicitará del deudor que subsane la falta de inscripción. Si el deudor no llevara a efecto la inscripción, el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, a la vista de las circunstancias que concurran en el expediente, ordenará que se inicien las actuaciones necesarias para suplir los títulos de dominio por los medios previstos en el título VI de la Ley Hipotecaria o la enajenación en subasta pública del bien embargado sin suplir previamente la falta de títulos de propiedad. En este último caso, tal circunstancia se expresará en el respectivo anuncio de subasta y se observará lo previsto en la regla 5.ª del artículo 140 del Reglamento Hipotecario.

3. En caso de suspensión de la anotación preventiva de embargo por defectos subsanables, el recaudador ejecutivo solicitará al registrador correspondiente la prórroga de plazo para la subsanación, al menos, ocho días antes de que finalice el plazo de 60 días que, como ordinario, señala el artículo 96 de la Ley Hipotecaria.

4. El registrador practicará el asiento que proceda y expedirá la certificación referente a cargas y gravámenes, dentro del plazo fijado en la Ley Hipotecaria.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá ejercitar cuantas acciones civiles procedan legalmente para exigir responsabilidades de los daños y perjuicios a que diere lugar la dilación de los registradores en la práctica de los servicios que les encomienda este reglamento.

Artículo 106. *Embargo de empresa.*

1. Podrá decretarse el embargo de la empresa cuando, atendiendo a todas las circunstancias, resulte preferible al embargo de sus distintos elementos patrimoniales.

2. Del acto del embargo se extenderá la correspondiente diligencia en la que se harán constar, inventariados, todos los bienes y derechos de la empresa embargada.

3. Si en el patrimonio de la empresa estuvieran incluidos bienes susceptibles de inscripción en los registros públicos, se practicará respecto de aquellos la correspondiente anotación preventiva de embargo.

4. El embargo de empresa comprenderá, si los hubiera, los siguientes bienes y derechos:

a) Derechos de traspaso o de subarriendo de la finca, si ésta fuera arrendada para uso distinto del de vivienda o los de cesión del contrato de arrendamiento, en su caso, así como las instalaciones del local.
b) Derechos de propiedad intelectual e industrial.
c) Utillaje, máquinas, mobiliario, utensilios y demás instrumentos de producción y trabajo.
d) Mercaderías y materias primas.
e) Posibles indemnizaciones.
f) Cualesquiera otros bienes y derechos susceptibles de embargo.

5. Según las circunstancias del caso, podrá acordarse la adopción de alguna de las medidas siguientes:

a) El precinto del local hasta la enajenación de lo embargado.
b) El nombramiento de un depositario con funciones de administrador en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Sección 3.ª Depósito de bienes embargados

Artículo 107. *Lugares para el depósito.*

1. Los bienes embargados seguirán depositados en los lugares o entidades en que se encuentren al ser trabados si, a juicio del recaudador ejecutivo de la Seguridad Social, ofrecen garantías de seguridad y solvencia.
2. Cuando los bienes embargados se encontraren en lugares que no ofrezcan estas garantías, se depositarán:

a) En los locales de la propia Tesorería General de la Seguridad Social destinados a tal efecto.
b) En los locales de otros entes públicos o empresas privadas dedicados habitualmente a actividades de depósito, siempre que reúnan condiciones para ello.
c) En defecto de los anteriores, en locales de personas físicas o jurídicas, distintas del deudor, que ofrezcan esas garantías de seguridad y solvencia, previa designación de aquéllas como depositarios.
d) Excepcionalmente, en los propios locales donde estuvieran ubicados, cuando se trate de bienes de difícil o costoso transporte, procediéndose en caso necesario a su precinto o a la adopción de medidas que garanticen su seguridad e integridad.

Artículo 108. *Funciones del depositario.*

1. El depositario, sea éste un tercero o el propio deudor, está obligado a custodiar y conservar los bienes embargados, a exhibirlos cuando la unidad de recaudación ejecutiva lo disponga y a entregarlos a la persona que el recaudador ejecutivo designe. En su nombramiento se tendrá en cuenta su capacitación profesional cuando la naturaleza de los bienes exija una especial actividad para su conservación y custodia.
2. Cuando el depositario fuera nombrado también administrador de los bienes embargados, sus funciones, además de las señaladas, comprenderán las habituales de gestión de bienes y negocios, debiendo ingresar en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social las cantidades resultantes de dicha gestión.
En este último caso, el nombramiento se realizará por el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, que establecerá la clase y cuantía de las operaciones que requieran su previa autorización.

Artículo 109. *Derechos, deberes y responsabilidad del depositario de bienes embargados.*

1. El depositario, salvo cuando se trate del propio deudor o de un ente público, tiene derecho a la retribución convenida por la prestación de sus servicios y al reintegro de los gastos que haya soportado por razón del depósito cuando no estén incluidos en dicha retribución.
2. Se consideran gastos reintegrables a los depositarios los siguientes:

a) Los de transporte de los bienes embargados al lugar en que hayan de depositarse, así como los de embalaje, acondicionamiento, almacenaje, guarda, custodia, entretenimiento y conservación.

b) Los originados por el desempeño de funciones de administración necesarias para la gestión de los bienes embargados.

c) Para incluir otros gastos será precisa autorización de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Además de los deberes inherentes a sus funciones como depositario y, en su caso, como administrador de los bienes embargados, el depositario tiene el deber de rendir las cuentas que le sean ordenadas por los órganos de recaudación y de cumplir las medidas que para la mejor administración y conservación de los bienes sean acordadas por dichos órganos. En caso de incumplimiento de dichos deberes, se designará un nuevo depositario, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir.

4. El depositario será responsable solidario de la deuda hasta el límite del importe en que estén valorados los bienes embargados cuando colabore o consienta en su levantamiento, responsabilidad que le será exigida conforme al procedimiento establecido en este reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir.

CAPÍTULO III

Enajenación de los bienes embargados

Sección 1.ª Enajenación en favor de terceros

Artículo 110. *Valoración de bienes.*

1. Los órganos de recaudación, en su caso, y aquellas personas o entidades que designe la Tesorería General de la Seguridad Social procederán a valorar los bienes embargados con referencia a precios de mercado y de acuerdo con los criterios habituales de valoración. Cuando los bienes de que se trate, en función de la legislación aplicable, tengan precio tasado para su enajenación, será éste el que se considere para los trámites de la enajenación.

2. La unidad de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social notificará la valoración al deudor, el cual, en caso de discrepancia, podrá presentar valoración contradictoria en el plazo de 15 días, ampliable cuando las circunstancias concurrentes así lo aconsejen.

Si la diferencia entre ambas valoraciones, consideradas por la suma de los valores asignados a la totalidad de los bienes, no excediera del 20 por ciento de la menor, se estimará como valor de los bienes el de la tasación más alta. En caso contrario, la unidad de recaudación ejecutiva solicitará de los colegios o asociaciones profesionales o mercantiles oportunos la designación de otro perito tasador, que deberá realizar nueva valoración en plazo no superior a 15 días desde su designación. Dicha valoración habrá de estar comprendida entre los límites de las efectuadas anteriormente y será la definitivamente aplicable.

3. Cuando el tasador designado no cumpliera dentro del plazo que se le señale el cometido que hubiera aceptado, se entenderá que renuncia al cargo, y, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades en que pueda haber incurrido, se procederá a la designación del que haya de sustituirle.

Artículo 111. *Fijación del tipo para la enajenación.*

1. La valoración obtenida según los criterios del artículo anterior servirá como tipo para la enajenación.

2. Si sobre los bienes embargados existiesen cargas o gravámenes de carácter real, servirá como tipo para la subasta la diferencia entre el valor de los bienes y el de las cargas o gravámenes anteriores que sean preferentes al derecho anotado de la Seguridad Social, que quedarán subsistentes, sin aplicarse a su extinción el precio del remate. A tales efectos, se llevarán a cabo las actuaciones oportunas para comprobar si las cargas inscritas subsisten o han sido modificadas por pagos posteriores a su inscripción u otras causas.

3. Cuando las cargas o gravámenes preferentes absorban o excedan del valor fijado al bien, se atenderá al importe de la deuda apremiada. Si el importe adeudado no supera el valor fijado al bien, servirá como tipo para la enajenación el importe de la deuda; en caso contrario, servirá de tipo de enajenación el valor del bien. En ambos casos quedarán subsistentes las cargas y gravámenes preferentes, sin aplicar a su extinción el precio del remate.

4. Si apareciesen indicios de que todas o algunas de las cargas anteriores y preferentes son simuladas y su importe impidiese o dificultase la efectividad del débito, se remitirán las actuaciones al servicio jurídico para el ejercicio, en su caso, de las acciones que procedan, incluida la exigencia de responsabilidades en vía civil o penal. En atención a las circunstancias concurrentes y en aras a la mejor posibilidad de cobro, podrá aguardarse al resultado de tales acciones para proseguir los trámites de la enajenación.

Artículo 112. *Lotes.*

1. Los bienes muebles trabados podrán distribuirse en lotes, integrando en cada uno de estos los que sean de análoga naturaleza, atendida su clase y el aprovechamiento o servicio de que sean susceptibles.

2. Se formará un solo lote con aquellos bienes muebles embargados sobre los cuales se haya constituido una misma hipoteca mobiliaria o estén afectos a un mismo contrato de prenda con o sin desplazamiento de la posesión.

3. Asimismo, se formarán lotes, aunque no se trate de bienes de una misma naturaleza, cuando se estime conveniente a fin de obtener mayores facilidades para la concurrencia de licitadores.

Artículo 113. *Formas de enajenación.*

1. Los bienes embargados podrán ser enajenados mediante subasta pública, concurso o adjudicación directa, en los términos señalados en los artículos siguientes.

a) La subasta pública constituirá el procedimiento ordinario para la realización de los bienes embargados.

b) La enajenación por concurso podrá ser autorizada por el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social cuando se trate de bienes muebles o semovientes y las circunstancias concurrentes, el volumen o el valor de tales bienes así lo aconsejen.

c) La adjudicación directa de bienes o derechos sólo procederá excepcionalmente y en los supuestos previstos en este reglamento.

2. Los interesados podrán participar en los procedimientos de enajenación de los bienes embargados a través de los medios electrónicos que se aprueben por el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 113 bis. *Enajenación por concurso.*

1. En la enajenación por concurso la providencia en que se apruebe especificará el lugar en que deban presentarse las proposiciones, la fianza que se debe prestar y la forma de pago; además podrá establecer que la enajenación se realice mediante una sola licitación verbal, sin admitirse posturas en sobre cerrado. Podrá asimismo exigir condiciones especiales para la adjudicación, referidas tanto a las características profesionales que deban reunir los concursantes como a la retirada de los bienes enajenados. En el anuncio del concurso se especificarán tales extremos.

2. Transcurridos cinco días hábiles desde la finalización del plazo de admisión de proposiciones, el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a adjudicar el concurso o a declararlo desierto. La adjudicación, en su caso, se efectuará a favor de la oferta más ventajosa, teniendo en cuenta no sólo el aspecto económico, sino también el cumplimiento de las condiciones especiales exigidas en la convocatoria. El adjudicatario no podrá reservarse el derecho a ceder a terceros.

3. En lo no previsto para el concurso en este artículo, se estará a lo establecido para la enajenación por subasta.

Artículo 114. *Capacidad para licitar.*

Con excepción del personal de la unidad recaudación ejecutiva, de los tasadores, de los depositarios de los bienes y de los funcionarios directamente implicados en el procedimiento de apremio, podrá tomar parte en la subasta o concurso, por sí o por medio de representante, cualquier persona que posea capacidad de obrar con arreglo a derecho y que no tenga para ello impedimento o restricción legal.

Artículo 115. *Competencia para acordar la enajenación.*

1. La enajenación y la forma en que deba practicarse se decretará mediante providencia del titular de la dirección provincial a la que esté adscrita la unidad de recaudación ejecutiva competente para la ejecución forzosa del expediente de apremio, a propuesta de esta última.

2. No obstante, cuando los bienes que hayan de ser enajenados se encuentren ubicados o depositados en una demarcación territorial distinta a la de la dirección provincial en la que se tramite el expediente de apremio, el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar, cuando las circunstancias así lo aconsejen, que la enajenación se practique por la dirección provincial en cuyo ámbito territorial radiquen o estén depositados dichos bienes.

Artículo 116. *Providencia de subasta.*

1. La providencia por la que se decrete la venta por subasta determinará el plazo para presentar ofertas, que será al menos de un mes, así como el día, hora y lugar en que éstas se harán públicas y el tipo de subasta.

2. Dicha providencia será notificada al deudor, a su cónyuge, al depositario de los bienes embargados, a los condueños, a los acreedores hipotecarios y pignoraticios y a los titulares de anotaciones de embargo practicadas con anterioridad al derecho de la Seguridad Social.

Cuando se trate de subastar el derecho de traspaso del local de negocio o el derecho de cesión del contrato de arrendamiento, la notificación se efectuará, además, al arrendador, al cedente o al administrador de la finca cuando proceda, con los requisitos y a los efectos previstos en la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.

En todas las notificaciones se hará constar que, en cualquier momento anterior al de la adjudicación de los bienes, estos podrán liberarse pagando la totalidad de la deuda perseguida, incluidos el recargo, intereses y las costas del procedimiento.

Artículo 117. *Anuncio de subasta.*

1. El anuncio de la subasta se publicará en el tablón de anuncios de la Seguridad Social situado en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Cuando, a juicio del director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, sea conveniente para el fin perseguido y resulte proporcionado con el valor de los bienes, el anuncio de la subasta podrá publicarse también en medios de comunicación de gran difusión o en publicaciones especializadas.

2. En el anuncio de la subasta se hará constar:

a) Descripción de los bienes o lotes de bienes, su titularidad y tipo de subasta, así como lugar donde estén ubicados o depositados los bienes o los títulos de propiedad disponibles y días y horas en que podrán ser examinados.

Cuando se trate de bienes inscribibles en registros públicos, se advertirá expresamente que los licitadores habrán de conformarse con los títulos de propiedad que se hayan aportado al expediente, y no tendrán derecho a exigir otros; que, de no estar inscritos los bienes en el Registro, el certificado de adjudicación o, en su caso, la escritura pública de venta, son títulos mediante los cuales puede efectuarse la inmatriculación en los términos prevenidos por el artículo 199.b) de la Ley Hipotecaria, y que, en los demás casos en que sea preciso, habrán de proceder, si les interesa, como dispone el título VI de dicha ley.

b) Expresión de las cargas, gravámenes, situaciones jurídicas y titulares de estos que, en su caso, afecten a los bienes y hayan de quedar subsistentes, sin aplicarse a su extinción el precio de la adjudicación.

c) Que las posturas anteriores a la celebración de la subasta deberán presentarse en sobre cerrado y conforme al modelo oficial establecido al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social.

d) Plazo para la presentación de las posturas y lugar, día y hora de celebración de la subasta.

e) Obligación de acompañar a cada postura cheque certificado, visado o conformado por el librado, extendido a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social, por importe, en todo caso, del 25 por ciento del tipo de subasta.

f) Posibilidad de presentación de posturas verbales iguales o superiores al 75 por ciento del tipo de enajenación en el acto de celebración de la subasta, constituyendo en el acto un depósito del 30 por ciento de dicho tipo fijado para la subasta, a no ser que se hubiera presentado previamente postura en sobre cerrado con su correspondiente depósito.

g) Obligación del adjudicatario de abonar, mediante ingreso en cuenta, cheque conformado expedido a nombre de Tesorería General de la Seguridad Social, o transferencia bancaria, la diferencia entre el precio de la adjudicación y el importe del depósito constituido, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de dicha adjudicación, perdiendo el depósito en otro caso.

h) Advertencia de que la subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación de los bienes si se hace el pago de la deuda, intereses en su caso, recargos y costas del procedimiento, y se procederá, en su caso, a la devolución de los cheques que se hubieran formalizado para la constitución del depósito.

i) Exhortación al deudor del derecho que le asiste a presentar tercero que mejore las posturas hechas en el acto de la subasta, conforme al apartado 5 del artículo 120, en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de su celebración.

j) Que la Tesorería General de la Seguridad Social podrá ejercitar el derecho de tanteo en los términos establecidos en el artículo 121.

Artículo 118. *Presentación de posturas en sobre cerrado.*

1. Entre la convocatoria y el día hábil inmediatamente anterior a la celebración de la subasta, los licitadores presentarán sus posturas en sobre cerrado e independiente para cada bien o lote de bienes, indicándose en su exterior el número de dicho bien o lote, e incluyendo en su interior copia del documento nacional de identidad o, si se trata de extranjeros, de su documento de identificación y de la acreditación de la representación con que, en su caso, se actúe, así como el importe de la postura con la firma del interesado.

2. Simultáneamente a la presentación de la oferta, el licitador deberá constituir depósito mediante cheque certificado, visado o conformado por el librado, por importe, en todo caso, del 25 por ciento del tipo establecido para la enajenación del bien de que se trate. El cheque será nominativo a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, y deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 22. En la certificación, conformidad o visado expedido por el librado, se hará constar que se garantiza la existencia de fondos suficientes en la cuenta del librador, obligándose el librado a retener el importe para su pago hasta 10 días, como mínimo, posteriores a la fecha en que se hagan públicas las ofertas presentadas.

3. Tanto las ofertas como la constitución de los depósitos deberán realizarse, en todo caso, en la sede de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que se tramite el expediente.

A efectos de posibles adjudicaciones, en el justificante que acredite haber presentado oferta se hará constar la hora y minuto en que ésta se haya realizado, así como el número de orden que le haya correspondido.

Artículo 119. *Constitución de la mesa de subasta.*

La mesa de subasta estará compuesta por el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o titular del órgano o unidad en quien delegue, que actuará como presidente; por el jefe de la unidad de recaudación ejecutiva que tenga a su cargo el expediente ejecutivo; por el Interventor Delegado en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, y por un funcionario que a tal efecto designe el Director Provincial, que actuará como secretario.

Cualquier miembro de la mesa podrá ser sustituido por el funcionario que designe el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, el Interventor Delegado.

En lo no previsto en este reglamento, la mesa de subasta sujetará su actuación a las previsiones contenidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 120. *Celebración de subasta y adjudicación de bienes.*

1. Constituida la mesa, el acto de la subasta dará comienzo con la lectura pública de las relaciones de bienes o lotes de estos, así como de las demás condiciones reguladoras de la subasta.

2. Si en el acto de celebración de subasta concurriese alguna persona interesada en participar en la licitación que no hubiera presentado en plazo postura en sobre cerrado ni constituido el depósito necesario, podrá ser admitida a participar en ella si constituye en el acto un depósito del 30 por ciento del tipo fijado para la subasta. A tal fin, se abrirá un plazo por el tiempo imprescindible para que los que deseen licitar constituyan el depósito necesario, advirtiéndoles que, en tal caso, se entenderá ofrecida una postura igual al 75 por ciento del tipo de subasta. No será admitida como licitador ninguna persona desde que la mesa haya hecho pública la existencia de posturas presentadas por escrito.

3. Hecha pública por la presidencia la existencia o no de ofertas presentadas por escrito, con indicación de los lotes o bienes a que afecten, con carácter previo a la apertura de los sobres que las contengan convocará a los licitadores para que formulen de viva voz posturas iguales o superiores al 75 por ciento del tipo de enajenación, con la participación, en su caso, de los que presentaron su oferta en sobre cerrado, que se identificarán en este momento, y se anunciarán por el secretario las sucesivas posturas que vayan haciéndose con sujeción a los tramos fijados. La puja se dará por terminada cuando, repetida hasta por tercera vez la más alta, no haya quien la supere, adjudicándose el bien al mejor postor, si no hubiese ofertas en sobre cerrado.

Las posturas verbales que se vayan formulando deberán guardar una diferencia entre ellas de, al menos, el dos por ciento del tipo de subasta.

4. Si se hubiesen presentado ofertas en sobre cerrado, y concluida la formulación de ofertas verbales, el secretario procederá a la apertura de los sobres presentados y expondrá ante la mesa y en voz alta las pujas que se hubiesen efectuado siempre que superen la postura máxima alcanzada verbalmente por cualquier licitador.

Hecha pública la postura más alta, se declarará adjudicado el bien o lote de bienes al mejor postor.

Si coincidiesen como mejor postura varias de las ofertadas, se dará preferencia en la adjudicación a la presentada por escrito, y si concurriesen dos de esta naturaleza, a la registrada en primer lugar.

5. En caso de que no se hubieran realizado posturas verbales, el secretario expondrá ante la mesa y en voz alta las posturas que se hubiesen realizado por escrito, observándose las siguientes reglas para la adjudicación de los bienes subastados:

a) Se aprobará el remate en favor de la mejor postura, cuando esta supere el 60 por ciento del tipo de la subasta o cuando, siendo inferior, cubra al menos el importe de la deuda, incluyendo recargos, intereses y costas causadas. En este último caso y tratándose de bienes inmuebles, no procederá su adjudicación cuando la mejor postura sea inferior al 25 por ciento del tipo de subasta.

b) Si coincidiesen como mejor postura varias de las ofertadas, se dará preferencia en la adjudicación a la registrada en primer lugar.

c) Si la mejor postura fuera inferior al 75 por ciento del tipo de subasta y no cubriese el importe de la deuda, el deudor podrá presentar a un tercero que la mejore al menos hasta dicho límite y que acredite el ingreso íntegro del importe ofrecido en el plazo de tres días hábiles; en este caso, se aprobará el remate en favor del tercero.

6. Sin interrupción, en forma sucesiva y en las mismas condiciones, se irán subastando los lotes o bienes por el orden establecido y, si para alguno no hubiera postor, se pasará al

que siga. El acto se dará por terminado tan pronto como con el importe de los bienes adjudicados se cubra la totalidad de las deudas exigibles al deudor, incluido el principal, los recargos, los intereses y las costas.

7. Los bienes subastados que no resulten adjudicados, o aquellos respecto de los que no se satisfaga en el plazo establecido el precio de remate, serán objeto de una segunda subasta que se celebrará en las mismas condiciones que la primera, sin perjuicio de la aplicación de las siguientes reglas:

a) Se aprobará el remate en favor de la mejor postura, cuando esta supere el 50 por ciento del tipo de la subasta o cuando, siendo inferior, cubra al menos el importe de la deuda, incluyendo recargos, intereses y costas causadas. En este último caso y tratándose de bienes inmuebles, no procederá su adjudicación cuando la mejor postura sea inferior al 25 por ciento del tipo de subasta.

b) También podrá aprobarse el remate en favor de una mejor postura inferior al 50 por ciento y que no cubra el importe adeudado, siempre que supere al menos el 25 por ciento del tipo de subasta, mediante resolución motivada del director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) Si coincidiesen como mejor postura varias de las ofertadas, se dará preferencia en la adjudicación a la registrada en primer lugar.

d) Si la mejor postura fuera inferior al 75 por ciento del tipo de subasta y no cubriese el importe de la deuda, el deudor podrá presentar a un tercero que la mejore al menos hasta dicho límite y que acredite el ingreso íntegro del importe ofrecido en el plazo de tres días hábiles; en este caso, se aprobará el remate en favor del tercero.

Si la segunda subasta resultase desierta y los bienes no se adjudicasen a la Tesorería General de la Seguridad Social por los trámites previstos en la sección segunda de este capítulo, serán devueltos al apremiado o, en su caso, a quien conste como titular del bien o derecho objeto de enajenación, procediéndose al levantamiento del embargo salvo que el director provincial, atendidas las circunstancias concurrentes, acuerde su enajenación mediante adjudicación directa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 123 bis.

8. Concluido el acto, el secretario de la mesa procederá a devolver los depósitos que se hubiesen constituido, conservando los presentados por los adjudicatarios, a quienes prevendrá para que ingresen la diferencia hasta el precio de la adjudicación en el plazo de los cinco días hábiles siguientes.

9. El adjudicatario podrá ceder su derecho a un tercero que no incurra en prohibición de licitar, mediante comparecencia de ambos ante la Dirección Provincial en el plazo establecido en el apartado anterior, acreditando haber efectuado el pago del precio de adjudicación.

10. Si el adjudicatario no completase el pago en dicho plazo por los medios señalados en el anuncio de la subasta, perderá el importe del depósito constituido, que se ingresará en firme en la cuenta de recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social, y quedará obligado a resarcirle de los mayores perjuicios que del incumplimiento de tal obligación se deriven.

11. Finalizada la subasta, se levantará acta en la que se hará constar el desarrollo, incidencias y resultados de la subasta, que será suscrita por todos los miembros de la mesa. En el supuesto previsto en el apartado 5.d), se designará adjudicatario provisional, a resultas del derecho que asiste al deudor, al postor que realizó la oferta más ventajosa.

12. No perjudicará al adjudicatario el pago de la deuda apremiada efectuado con posterioridad a la adjudicación de los bienes enajenados.

Artículo 121. *Derecho de tanteo a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.*

La dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá ejercitar derecho de tanteo con anterioridad a la emisión del certificado de adjudicación o de la escritura pública de venta y en el plazo máximo de 30 días; en este caso, se adjudicará el bien licitado, notificándose así al deudor y al adjudicatario, al que se devolverá el depósito que hubiera constituido y, en su caso, el resto del precio satisfecho.

Artículo 122. *Actuaciones posteriores a la adjudicación.*

1. Una vez pagado el precio de remate en el plazo establecido, el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, emitirá certificado de la adjudicación, en el que se hará constar la aprobación del remate y la identificación del adjudicatario, la descripción de los bienes enajenados y las cargas y gravámenes a que estuvieran afectos, la identificación del deudor, el importe de las deudas objeto de ejecución y el valor de adjudicación del bien. Asimismo se hará constar, en su caso, que queda extinguida la anotación registral del embargo que haya dado lugar a la enajenación, librándose con el certificado mandamiento de cancelación de las cargas posteriores a dicha anotación, conforme a lo previsto en la legislación reguladora del registro público en que se hubiera practicado.

2. Si el bien adjudicado fuera inmueble, antes de la emisión del certificado la dirección provincial comprobará si se han observado todas las formalidades legales en la sustanciación del expediente de apremio, requiriendo al efecto informe del servicio jurídico, y dispondrá en su caso lo necesario para subsanar los defectos que se observen. Dicho certificado incluirá, además de los extremos requeridos en el apartado anterior, los relativos a la ubicación del inmueble y todas aquellas circunstancias que, en su caso, sean precisas para su inscripción con arreglo a la legislación hipotecaria. La certificación así emitida será título suficiente para la inscripción o inmatriculación de la adquisición a favor del adjudicatario en el Registro de la Propiedad.

Si el adjudicatario solicita el otorgamiento de escritura de venta del inmueble adjudicado, con carácter previo al otorgamiento de la escritura se remitirá el expediente al servicio jurídico para que se emita el preceptivo informe, que deberá ser formulado en el plazo de cinco días a partir de la fecha de recepción del expediente de referencia. El director provincial dispondrá lo necesario para que se subsanen los defectos que se observen.

Una vez devuelto el expediente por el servicio jurídico, con informe de haberse observado las formalidades legales en el procedimiento de apremio, deberán ser otorgadas las escrituras de venta de los inmuebles que hubieran sido enajenados, dentro de los quince días siguientes, previa citación a los deudores o sus representantes si los hubiese, o por edicto si así procede.

Si no comparecieran a la citación, se otorgarán de oficio tales escrituras por el director provincial en nombre de los deudores y a favor de los adjudicatarios, haciéndose constar en ellas que queda extinguida la anotación preventiva hecha en el Registro de la Propiedad a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Asimismo se expedirá mandamiento de cancelación de las inscripciones y anotaciones posteriores a la correspondiente anotación de embargo con relación a los créditos ejecutados, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 175.2.ª del Reglamento Hipotecario.

3. El documento público de venta se entregará al adjudicatario, y se remitirá copia a la Agencia Estatal de Administración Tributaria u órgano correspondiente de la Administración pública competente, a efectos de la liquidación y pago de los tributos que graven la transmisión de los bienes.

Los adjudicatarios que tengan la condición de empresario o profesional estarán facultados, en los términos dispuestos en el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, para expedir la factura en que se documente la operación y se repercuta la cuota del impuesto, presentar la declaración-liquidación correspondiente, ingresar el importe del impuesto y efectuar, en su caso, la renuncia a las exenciones del artículo 20.2 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

El ejercicio por el adjudicatario de estas facultades deberá ser manifestado por escrito ante el órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social que esté desarrollando el procedimiento de enajenación, de forma previa o simultánea al pago del importe de la adjudicación.

Los requisitos de las comunicaciones, las obligaciones del adjudicatario, la expedición de la factura, la posible renuncia a la exención y el pago, en su caso, de la cuota resultante se ajustarán a los términos establecidos en la disposición adicional quinta del Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido.

4. Si el bien adjudicado hubiese sido objeto de depósito, se ordenará al depositario la entrega inmediata de los bienes al adjudicatario.

5. Los gastos que origine la transmisión de la propiedad del bien adjudicado, incluidos los fiscales y registrales, serán siempre a cargo del adjudicatario.

6. Conforme a lo previsto en el artículo 87.4 y salvo que existiera embargo u orden de retención, el sobrante del precio obtenido en la subasta, si lo hubiese, se entregará al apremiado o, en su caso, a quien conste como titular del bien o derecho objeto de enajenación.

Artículo 123. *Ejecución material de subastas públicas por empresas y profesionales especializados.*

1. La ejecución material de la enajenación por subasta de bienes del deudor podrá también realizarse por empresas o profesionales especializados cuando así lo acuerde el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, previa autorización de su Director General.

2. A salvo de lo previsto en este artículo, los órganos de recaudación de la respectiva Dirección Provincial mantendrán las funciones de gestión recaudatoria que les corresponden según este reglamento.

En lo demás será aplicable, en los casos a que se refiere este artículo, lo dispuesto en general para las subastas, con las particularidades siguientes:

a) No será necesario constituir depósito previo para concurrir a la licitación.

b) La licitación se acomodará a los procedimientos específicos de cada empresa o profesional especializado con el que se hubiese concertado la ejecución de la subasta. Cualquiera que sea su procedimiento para la realización de la subasta, existirá siempre un mínimo de adjudicación previamente fijado, para cada bien o lote de bienes, por la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) La mesa de la subasta estará presidida en el acto de la licitación por uno de los componentes previstos para la mesa en la subasta ordinaria, que decidirá sobre las incidencias que pudieran surgir en su desarrollo.

d) Cuando el deudor pague en el acto de la licitación la deuda, incluidos el recargo, intereses, en su caso, y costas, el representante de la mesa acordará la terminación de la licitación de bienes correspondiente.

3. A efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá celebrar directamente conciertos con personas físicas o jurídicas especializadas para la ejecución material de las subastas, siempre que las empresas y profesionales se hallen al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes y se encuentren en las demás circunstancias establecidas para poder contratar con la administración conforme al capítulo II del título II del libro I de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, relativo a la capacidad y solvencia del empresario contratante.

Los conciertos que se celebren deberán determinar las condiciones de las contraprestaciones económicas que deba percibir la empresa o profesional especializado como consecuencia de la realización de la prestación de sus servicios, deberán ser autorizados por el Consejo de Ministros y tendrán carácter temporal.

4. El representante de la mesa de la subasta, al finalizar la licitación, practicará la liquidación que corresponda referida al producto obtenido, que deberá ser ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo máximo de los 20 días siguientes al de la celebración de la licitación.

Artículo 123 bis. *Enajenación mediante adjudicación directa.*

1. El director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, excepcionalmente y en atención a las circunstancias concurrentes en cuanto al importe de la deuda, valor de los bienes y posibilidades de cobro, podrá autorizar la enajenación mediante adjudicación directa de los bienes o derechos embargados y el mantenimiento de las anotaciones preventivas de embargo, en los siguientes supuestos:

a) Cuando la segunda subasta quede desierta y los bienes o derechos no se adjudiquen a la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) En otros casos en que no sea posible o no convenga promover concurrencia, por razones justificadas en el expediente.

2. En el supuesto previsto en el párrafo a) del apartado anterior, la autorización de enajenación mediante adjudicación directa deberá adoptarse en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la celebración de la segunda subasta, salvo que el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social autorice un plazo superior.

En el supuesto previsto en el párrafo b) del apartado anterior, la providencia de autorización se dictará, sin dilación, tan pronto como se tenga constancia de las razones que justifiquen esta forma de enajenación.

3. Autorizada la enajenación, en el plazo de los seis meses siguientes se realizarán las actuaciones conducentes a la adjudicación directa de los bienes y derechos en las mejores condiciones económicas, utilizándose para ello los medios que se consideren más ágiles y efectivos.

A tal efecto, en el anuncio correspondiente se indicará la fecha límite para la admisión de ofertas, que deberán presentarse en sobre cerrado en la sede de la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, pudiéndose exigir a los interesados un depósito en la cuantía que se estime adecuada. También se fijará el lugar, día y hora para la apertura de los sobres que contengan aquéllas, que tendrá lugar en la referida sede, constituyéndose al efecto una mesa de adjudicación directa conforme a lo previsto en el artículo 119.

4. En el supuesto del apartado 1.a), la adjudicación directa de bienes o derechos no estará sujeta a precio mínimo. No obstante, tratándose de bienes inmuebles, si la mejor oferta no alcanzase el 25 por ciento del tipo de enajenación fijado para la subasta, solo podrá adjudicarse el bien a cualquier persona presente en el acto de licitación que ofrezca de viva voz ese porcentaje, siempre que no se alzara otra postura superior, en cuyo caso el presidente de la mesa podrá acordar que se deposite en el mismo acto la cuantía que determine para que tenga efecto la oferta.

En el supuesto del apartado 1.b), los bienes o derechos se valorarán con referencia a precios de mercado y se tratará de obtener, al menos, tres ofertas. Si las ofertas no alcanzasen el valor señalado, podrán adjudicarse sin precio mínimo, en atención a las circunstancias concurrentes.

5. La adjudicación directa se formalizará mediante acta que suscribirán el presidente de la mesa y el adquirente, en el supuesto del apartado 1.a), y por resolución motivada del director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en los casos a que se refiere el apartado 1.b).

6. Tratándose de bienes inmuebles, el interesado que resulte adjudicatario no podrá ceder su derecho a tercero.

7. En lo no previsto expresamente para la enajenación mediante adjudicación directa se estará a lo establecido para la enajenación por subasta en lo que resulte aplicable. En particular, se advertirá al adjudicatario de que si no satisface el precio de remate en el plazo establecido al efecto, se aplicará el importe del depósito que, en su caso, hubiera constituido a la cancelación de las deudas objeto del procedimiento, sin perjuicio de las responsabilidades en que pueda incurrir por los perjuicios que ocasione la falta de pago del precio de remate.

8. En el supuesto de bienes inmuebles, si el trámite de su adjudicación directa hubiera transcurrido sin resultado, podrán adjudicarse a cualquier interesado que satisfaga un importe mínimo igual al 25 por ciento del tipo de enajenación que se fijó para la subasta, antes de que se acuerde, en su caso, su adjudicación a la Tesorería General de la Seguridad Social.

9. Transcurrido el plazo de seis meses a que se refiere el apartado 3 sin haberse dictado acuerdo de adjudicación, se dará por concluido este procedimiento de enajenación y, salvo que se acuerde su adjudicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, los bienes o derechos que no resulten adjudicados serán devueltos al apremiado o, en su caso, a quien conste como su titular, procediéndose al levantamiento del embargo.

Sección 2.ª Adjudicación de bienes a la Tesorería General de la Seguridad Social

Artículo 124. *Normas generales.*

1. Cuando alguno o algunos de los bienes embargados no se hubieran adjudicado en los procedimientos de enajenación previstos en los artículos precedentes, se podrá acordar la adjudicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de los que puedan ser de interés al Servicio Común para el cumplimiento de sus fines, en los términos y condiciones fijados en este artículo y en los siguientes.

2. A efectos de valoración, la adjudicación se realizará por valor igual al débito perseguido pero sin que exceda del 80 por ciento del valor que sirvió de tipo para la enajenación.

3. La adjudicación extinguirá las deudas hasta el importe del valor de la adjudicación, entregándose al deudor los justificantes correspondientes, y producirá el alta de los bienes adjudicados en el inventario de la Seguridad Social.

Artículo 125. *Adjudicación de bienes inmuebles.*

1. El Director General acordará la adjudicación de bienes inmuebles a la Tesorería General de la Seguridad Social, a propuesta del director provincial, previo informe del servicio jurídico, cuando se justifique su conveniencia para uso administrativo o explotación patrimonial.

2. Acordada la adjudicación de inmuebles, se procederá a su inscripción en el Registro de la Propiedad en virtud de certificación expedida por la Dirección Provincial de la Tesorería General, comprensiva de la resolución del Director General que acuerda la adjudicación, la descripción y ubicación de los bienes enajenados y las cargas y gravámenes a que estuvieran afectos, la identificación del deudor y el importe de las deudas objeto de ejecución, el valor de adjudicación del bien y demás circunstancias que sean precisas para su inscripción con arreglo a la legislación hipotecaria.

La certificación tendrá la eficacia suficiente para producir la inscripción o inmatriculación, en su caso, a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Practicados los asientos que procedan a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social, el registrador de la propiedad devolverá a ésta el original de la certificación con anotación de sus honorarios.

3. Asimismo, la Dirección Provincial de la Tesorería General expedirá, en su caso, mandamiento de cancelación de las cargas posteriores con relación a los créditos ejecutados, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación hipotecaria.

Artículo 126. *Adjudicación de bienes muebles.*

Respecto de los bienes muebles no enajenados y cuya adjudicación se presuma que pudiera interesar a la Tesorería General de la Seguridad Social, el Director Provincial podrá acordar su adjudicación a dicho servicio común, previa consulta, en su caso, al posible órgano usuario en función de la previsible utilidad que pudiera reportarle.

CAPÍTULO IV

Costas del procedimiento

Artículo 127. *Costas del procedimiento.*

1. Se entienden por costas en el procedimiento de apremio aquellos gastos que se produzcan con ocasión y por consecuencia de su tramitación. Las costas causadas, aunque sean anticipadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, serán en todo caso a cargo del apremiado, a quien le serán exigidas.

2. Se consideran costas los gastos siguientes:

a) Los de investigación y averiguación de los elementos que integran el patrimonio del deudor.

b) Los derechos de peritos y demás honorarios que deban realizarse a personas que intervengan en el procedimiento, como los devengados con ocasión de valoraciones y enajenaciones de los bienes embargados.

c) Las tasas y derechos arancelarios que deban abonarse por la expedición de copias, certificaciones, notas, testimonios y documentos análogos que hayan de solicitarse para la adecuada tramitación del procedimiento, salvo que se aporten por registros y protocolos que los faciliten de forma gratuita.

d) Los producidos por el depósito y administración, en su caso, de los bienes embargados, incluyendo el desmontaje, embalaje, acondicionamiento, transporte, almacenaje, custodia, entretenimiento y conservación.

e) Aquellos otros gastos imprescindibles para la ejecución, previa autorización de la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social competente, incluidos los que se deriven de las publicaciones de anuncios de subastas en medios de comunicación de gran difusión o publicaciones especializadas, a que se refiere el artículo 117.1.

3. No podrán incluirse como costas del procedimiento de apremio los gastos ordinarios de los órganos y unidades de la Administración de la Seguridad Social.

Artículo 128. *Documentación, liquidación y justificantes de pago de las costas del procedimiento.*

1. Los documentos justificativos de los gastos originados por las costas causadas en el procedimiento de apremio habrán de ser unidos al expediente de apremio.

Ninguna partida de costas podrá ser exigida al deudor si en el expediente no obran los recibos o justificantes que las acrediten.

2. Cuando el servicio o la gestión que ocasionen las costas se produzcan en virtud de un contrato administrativo, se atenderá a los precios o tarifas señalados en éste, en los pliegos de cláusulas administrativas, generales o particulares o, en su caso, en el de las prescripciones técnicas, salvo que el contratista haya adquirido la obligación de fijar con respecto a cada deudor el importe de la contraprestación.

3. Las costas que afecten a varios deudores y que no sean susceptibles de individualización se distribuirán entre todos de forma proporcional a sus respectivas deudas.

4. Comprobado el pago de las costas, se entregará al deudor un justificante que exprese los conceptos por los que se han satisfecho.

Procederá la devolución de costas satisfechas en los casos de anulación de la liquidación o del procedimiento de apremio en que se causaran.

CAPÍTULO V

Créditos incobrables

Artículo 129. *Calificación.*

1. Se calificarán administrativamente como incobrables aquellos créditos que no hayan podido hacerse efectivos en su totalidad una vez agotado el procedimiento de apremio seguido contra los bienes y derechos conocidos y embargables de los sujetos responsables, aun cuando no se hubieran adjudicado a la propia Tesorería General de la Seguridad Social o a un tercero.

También se calificarán como incobrables los créditos que no puedan hacerse efectivos en su totalidad cuando de los únicos bienes o derechos conocidos del responsable de la deuda sólo pudieran resultar ingresos posteriores de cuantía notoriamente insuficiente para su cancelación, sin perjuicio de las rehabilitaciones sucesivas que procedan a efectos de la aplicación de tales ingresos al pago de la deuda.

No procederá la calificación de un crédito como incobrable en tanto el sujeto responsable del pago de la deuda ejerza una actividad que determine la inclusión y alta de trabajadores en el campo de aplicación de cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

2. Corresponde al director provincial u órgano en quien delegue la calificación del crédito como incobrable a propuesta del recaudador ejecutivo, que deberá acompañar los informes

y actuaciones acreditativos de las circunstancias que la justifiquen, en los términos que con carácter general determine el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 130. *Efectos.*

1. La calificación administrativa de un crédito como incobrable no afecta a la obligación de pago del responsable de la deuda ni a la sujeción de su patrimonio a dicha responsabilidad, pudiendo seguirse de nuevo el procedimiento de apremio contra aquel o ejercitarse por la Tesorería General de la Seguridad Social cuantas acciones para su cobro le correspondan con arreglo a las leyes, contra quien proceda y deba responder de la deuda por cualquier causa, en tanto no se extinga la acción administrativa para su cobro.

2. Dicha calificación motivará la baja en cuentas del crédito, y se procederá a la data de los títulos ejecutivos correspondientes, sin perjuicio de que corresponda a los órganos de recaudación efectuar las comprobaciones oportunas de la persistencia de la situación de insolvencia y de las posibles adquisiciones de bienes o de nuevas titularidades jurídicas por los responsables de la deuda.

3. Si como consecuencia de las comprobaciones a que se refiere el apartado anterior se acreditase la titularidad de bienes ejecutables para el cobro de la deuda, la unidad de recaudación ejecutiva proseguirá, sin necesidad de realizar ningún trámite previo, el procedimiento de apremio, rehabilitándose el crédito incobrable mediante el correspondiente contraído en cuentas.

Artículo 131. *Extinción definitiva del crédito incobrable.*

Se extinguirá definitivamente la acción administrativa de cobro de aquellos créditos calificados incobrables que no hubieran sido objeto de rehabilitación en el plazo de prescripción.

CAPÍTULO VI

Tercerías

Artículo 132. *Competencia y clases.*

Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución de las tercerías que se susciten en el procedimiento de apremio y su interposición ante ésta será requisito previo para que puedan ejercitarse ante los jueces y tribunales del orden civil.

La tercería sólo podrá fundarse en el dominio de los bienes embargados al deudor o en el derecho del tercerista a ser reintegrado de su crédito con preferencia al perseguido en el expediente de apremio.

Artículo 133. *Presentación y admisión de las reclamaciones en tercería.*

1. La reclamación previa en tercería se formulará por escrito ante la unidad de recaudación ejecutiva, acompañando inexcusablemente los documentos originales en que el tercerista funde su derecho, así como copia de estos, si desea que aquellos le sean devueltos previo cotejo. Si no uniese tales documentos al escrito de reclamación, la unidad de recaudación ejecutiva requerirá al tercerista para que en plazo de 10 días proceda a su aportación, con la advertencia de que, en caso contrario, se le tendrá por desistido de la reclamación.

2. No se admitirán a trámite las reclamaciones previas en tercería si concurre alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que la tercería haya sido interpuesta después de otorgado el documento público de venta, de realizada la entrega de los bienes muebles en cualquiera de sus modalidades o del acuerdo de adjudicación de los bienes a la Tesorería General de la Seguridad Social, o tratándose de la de mejor derecho, después de que la unidad de recaudación ejecutiva haya recibido el precio de la venta.

b) Cuando se trate de segunda o ulterior tercería que se funde en títulos o derechos que poseyera el tercerista al tiempo de interponer la primera.

Artículo 134. *Tramitación de la tercería.*

1. El recaudador ejecutivo calificará provisionalmente, sin perjuicio de la resolución que en definitiva se dicte, la tercería presentada conforme a lo previsto en el artículo precedente. Si fuera de mejor derecho, se proseguirá el procedimiento hasta la realización de los bienes. Si fuera de dominio, la presentación producirá los siguientes efectos:

a) Se adoptarán respecto del bien de que se trate las medidas de aseguramiento que mejor correspondan a su naturaleza y a las circunstancias concurrentes.
b) Si los bienes objeto de la tercería no pudieran conservarse sin sufrir deterioro o quebranto, el recaudador ejecutivo elevará propuesta de enajenación a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.
c) Tomadas las medidas de aseguramiento procedentes, la unidad de recaudación ejecutiva suspenderá el procedimiento de apremio en cuanto a los bienes controvertidos, en tanto la tercería se resuelva, sin perjuicio de que dicho procedimiento deba seguirse respecto al resto de los bienes y derechos del deudor.

2. Ultimados dichos trámites, la reclamación en tercería y los documentos que han de acompañarla se unirán al expediente de apremio y se remitirán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social para su resolución. Si fuera de mejor derecho, se dará traslado de la reclamación previa al apremiado, al objeto de que pueda aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, especialmente los relativos a la cuantificación y subsistencia del crédito del tercerista.

Artículo 135. *Resolución de la reclamación en tercería.*

1. La reclamación en tercería se resolverá, previa la práctica de la prueba que pueda estimarse oportuna, por el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo máximo de tres meses, a contar desde el día en que se promovió. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, podrá entenderse desestimada a efectos de formular la correspondiente demanda ante los órganos jurisdiccionales del orden civil.
2. Si se dictase resolución estimatoria de la tercería de dominio, se alzará el embargo trabado sobre el bien de que se trate, sin perjuicio de la prosecución del procedimiento de apremio sobre otros bienes del apremiado. Si se estimase la tercería de mejor derecho, se hará entrega al tercerista del importe en su caso obtenido de la enajenación, hasta la cantidad suficiente para cubrir el crédito preferente.
3. Transcurridos 20 días a contar desde la notificación de la resolución recaída o, en su caso, desde el día en que presuntamente se entienda desestimada la tercería con arreglo al apartado 1, proseguirán los trámites del procedimiento de apremio que quedaron en suspenso, salvo que el tercerista justifique documentalmente la interposición de demanda judicial ante los órganos jurisdiccionales del orden civil en relación con la tercería presentada ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Disposición adicional primera. *Regímenes especiales excluidos de la aplicación del reglamento.*

Lo dispuesto en este reglamento no será de aplicación a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia, que continuarán rigiéndose por sus normas específicas.

Disposición adicional segunda. *Colaboración del Instituto Social de la Marina.*

El Instituto Social de la Marina colaborará con la Tesorería General de la Seguridad Social en el desempeño de la función recaudatoria en el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Disposición adicional tercera. *Aplicación de los procedimientos de apremio y de deducción para la recaudación de reintegros o exigencia de responsabilidades en favor de los entes gestores de los conceptos de ingreso conjunto con las cuotas de la Seguridad Social.*

Los procedimientos de apremio y de deducción regulados en este reglamento serán aplicables para la recaudación de los reintegros o la exigencia de responsabilidades en favor de los entes gestores de los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, como consecuencia de la anulación, reducción o imputación de responsabilidades al empresario, administración o entidad pública correspondiente respecto de los derechos reconocidos a los perceptores de los beneficios concedidos por aquéllos, en todo lo que no se halle expresamente previsto en sus normas específicas.

Disposición adicional cuarta. *Aplicación de medios técnicos: validez y eficacia de los documentos producidos a través de estos.*

1. Todos los actos definitivos o de trámite de los procedimientos recaudatorios regulados en este reglamento podrán ser realizados mediante la aplicación de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos, con sujeción a lo dispuesto en la normativa vigente.

2. Los documentos en los que se formalicen o mediante los que se notifiquen a los interesados los citados actos, emitidos, incluida su firma, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, aprobados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, gozarán de plena validez y eficacia, siempre que en éstos quede garantizada su autenticidad mediante la impresión de los datos que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, con sujeción a lo dispuesto en la normativa vigente.

Disposición adicional quinta. *Incorporación y uso del Sistema de remisión electrónica de datos.*

1. La incorporación obligatoria o voluntaria al Sistema de remisión electrónica de datos (RED) por parte de las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables en materia de encuadramiento, cotización, recaudación y otras actuaciones de Seguridad Social objeto de dicho sistema, requerirá de autorización por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, en la que se fijarán los términos y condiciones para su utilización efectiva.

2. Los profesionales colegiados y demás personas que realicen las actuaciones anteriores en representación de los sujetos responsables a que se refiere el apartado 1, deberán incorporarse y hacer uso efectivo del Sistema RED en los plazos y condiciones que se establezcan por la Tesorería General de la Seguridad Social, requiriendo, asimismo, de la correspondiente autorización por parte de ésta.

La incorporación y el uso efectivo del Sistema RED establecidas en el párrafo anterior serán determinantes para la percepción de la contraprestación por los servicios de gestión administrativa a que se refiere el artículo 5.1 del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, en la cuantía y condiciones que fije el Ministro de Trabajo e Inmigración.

3. Los titulares de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social serán competentes para dictar las resoluciones que procedan en materia de autorizaciones de incorporación al Sistema RED.

Disposición adicional sexta. *Normas para el pago de determinadas deudas entre la Seguridad Social y el sector público.*

Las transferencias al Estado pendientes de pago, que figuran como obligaciones reconocidas en las cuentas y balances del Instituto Nacional de la Salud y del Instituto Nacional de Servicios Sociales a 31 de diciembre de 1995, derivadas de los servicios transferidos a la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra, serán amortizadas en el plazo máximo de 10 años a partir del 1 de enero de 1996.

La recuperación de las deudas del sector público existentes a 31 de diciembre de 1995 con la Seguridad Social y los pagos efectuados a ésta como consecuencia de lo establecido

en la disposición adicional trigésima de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, se destinarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a la amortización a que se refiere el párrafo anterior.

Disposición adicional séptima. *Certificaciones de descubierto desaparecidas.*

En los casos de destrucción, sustracción o extravío de certificaciones de descubierto emitidas por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social con anterioridad a noviembre de 1994, se tendrán en cuenta las previsiones siguientes:

a) El expediente que al efecto debe instruirse en la Dirección Provincial será previo a cualquier otra actuación, tendrá carácter de urgente y se tramitará por el funcionario que el director provincial designe.

b) Se notificará a los deudores la iniciación del expediente, advirtiéndoles que no hagan efectivos los importes a persona alguna que intentase su cobro. Si alguno de los deudores compareciese en el expediente haciendo manifestaciones de interés, se le tomará declaración.

c) Tan pronto existan indicios de responsabilidad contra cualquier funcionario o persona extraña a la Administración de la Seguridad Social, se proseguirán las actuaciones que procedan para declarar y sancionar dicha responsabilidad, previa autorización de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

d) Comprobada la inexistencia de responsabilidad, el director provincial decretará la nulidad de las certificaciones de descubierto afectadas, y autorizará la expedición de duplicados de tales títulos, dándose traslado de lo actuado a los deudores afectados.

Disposición adicional octava. *Supuestos de domiciliación obligatoria del pago de cuotas.*

1. Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar incluidos en los Regímenes Especiales de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los Trabajadores del Mar, en el caso de trabajadores por cuenta propia, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, así como los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante los periodos de inactividad, deberán efectuar el pago de las cuotas mediante el sistema de domiciliación en cuenta, abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

2. Igualmente, deberán efectuar el pago de las cuotas mediante el sistema de domiciliación en cuenta anteriormente indicado los sujetos responsables del pago de la cuota correspondiente al convenio especial con la Seguridad Social, excepto en los siguientes supuestos:

a) Convenio aplicable a los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y a los Diputados del Parlamento Europeo, regulado en el artículo 11 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

b) Convenio aplicable a los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas, regulado en el artículo 12 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

c) Convenio aplicable a los incluidos en el campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social español que pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea, cuando no residan en España, regulado en el artículo 13 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

d) Convenio aplicable a los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, cuando no residan en España, regulado en el artículo 14 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

e) Convenio aplicable a los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero, regulado en el artículo 15 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

f) Convenio aplicable a los trabajadores españoles que realicen una actividad por cuenta propia en el extranjero, regulado en el artículo 17 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

g) Convenio aplicable a los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, cuando en este caso, la cuota sea a cargo del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, regulado en el artículo 28 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

h) Convenio especial al que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 1010/2009, de 19 de junio, por el que se establecen medidas destinadas a compensar la disminución en la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinguió como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001, y 25/2001, de 31 de julio de 2001.

3. En los supuestos de domiciliación del pago de cuotas, la modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago tendrá efectos el mismo mes en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

Disposición transitoria primera. *Ámbito de aplicación temporal.*

1. Los recargos e intereses de demora previstos en este reglamento se aplicarán a las cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta que se devenguen a partir del 1 de junio de 2004. También serán de aplicación a las cuotas resultantes de las regularizaciones de los colectivos de artistas y profesionales taurinos, así como a los recursos distintos a cuotas, cuando las reclamaciones correspondientes se emitan a partir del 1 de junio de 2004.

Los actos y procedimientos de gestión recaudatoria que se sigan respecto de las cuotas, conceptos de recaudación conjunta y recursos distintos a cuotas a que se refiere el párrafo anterior se regirán, en todo caso, por lo dispuesto en este reglamento.

2. Los actos y procedimientos de gestión recaudatoria de cuotas, conceptos de recaudación conjunta y demás recursos de la Seguridad Social, iniciados con anterioridad al 1 de junio de 2004, se regirán por lo dispuesto en la normativa anterior hasta la emisión de la providencia de apremio.

Las actuaciones ejecutivas posteriores a la emisión de la providencia de apremio se seguirán de acuerdo con las disposiciones establecidas en este reglamento.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, el procedimiento recaudatorio que debe seguirse en caso de aplazamientos incumplidos a partir del 1 de junio de 2004 se regirá por lo previsto en este reglamento que igualmente se aplicará a las solicitudes pendientes de resolución a su entrada en vigor.

4. A efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, los actos y trámites realizados por los órganos de recaudación en los procedimientos promovidos ante ellos de acuerdo con la normativa anterior serán válidos en los nuevos procedimientos administrativos que se inicien o continúen.

5. La exacción de las costas procesales prevista en el artículo 81, que ya hubiera sido iniciada con anterioridad a su entrada en vigor, continuará tramitándose por las normas procesales comunes.

Disposición transitoria segunda. *Estructura orgánica.*

En tanto se establezca la estructura de las unidades administrativas en las respectivas Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, en la forma prevista en el artículo 7 del Real Decreto 1314/1984, de 20 de junio, por el que se regula la estructura y competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social, según redacción dada por la disposición adicional segunda del Real Decreto 469/2003, de 25 de abril, por el que se modifican parcialmente la estructura orgánica y las funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social, continuarán subsistentes la estructura orgánica y los puestos de trabajo de las unidades de recaudación ejecutiva actuales, en los términos previstos en la disposición transitoria única del citado Real Decreto 469/2003, de 25 de abril.

Disposición transitoria tercera. *Mantenimiento de las declaraciones de insolvencia en los expedientes de quiebra y de suspensión de pagos.*

Será circunstancia suficiente para la consideración del deudor principal como insolvente, a efectos de exigir el pago de la deuda al responsable subsidiario, la declaración de quiebra o la calificación de la insolvencia como definitiva en expediente de suspensión de pagos, declaradas de conformidad con la legislación anterior a la entrada en vigor de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Disposición final primera. *Aplicación supletoria del Reglamento General de Recaudación del Estado.*

En lo no previsto en este reglamento y en las disposiciones de desarrollo que al efecto se dicten, se aplicará a la recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, supletoriamente, el Reglamento General de Recaudación del Estado, si bien las referencias que en éste se efectúan al Ministerio de Hacienda, Dirección General de Recaudación, Delegaciones de Economía y Hacienda y demás órganos de recaudación se entenderán hechas, respectivamente, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, a las Direcciones Provinciales y a los demás órganos de recaudación de la Seguridad Social, que tengan atribuidas funciones análogas en materia recaudatoria.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo de este reglamento.

§ 69

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: 5 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-2015-11071

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

PREÁMBULO

I

Las sociedades laborales, nacidas en los años setenta como método de autoempleo colectivo por parte de los trabajadores, logran el reconocimiento constitucional en el artículo 129.2 de la Constitución Española de 1978, que ordena a los poderes públicos la promoción de las diversas formas de participación en la empresa y el establecimiento de las medidas que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, introdujo un importante avance en su regulación y permitió un gran desarrollo de esta fórmula societaria, como se puede constatar a la vista de la creación de numerosas empresas y puestos de trabajo que se han generado al amparo de dicha norma. No obstante, dado el tiempo transcurrido desde su promulgación comienza a evidenciarse la necesidad de actualizar su marco normativo con el objetivo de dar un nuevo impulso a las sociedades laborales por su condición de empresas participadas por los socios trabajadores y abiertas a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa.

Las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma y por tanto les son aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas. Desde la aprobación de la Ley de sociedades laborales de 1997, han sido numerosas las reformas legislativas que han afectado a este sector, entre otras: la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal; la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales; la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, o el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta situación exige una adecuación de la ley de sociedades laborales al nuevo marco normativo y una sistematización de sus normas más acorde con la establecida en la ley de sociedades de capital, que ha integrado en un mismo texto la regulación de la sociedad anónima y de la sociedad de responsabilidad limitada, al reconocer que la distinción principal entre las sociedades de capital no es tanto por su forma como por su condición o no de sociedad cotizada. Un claro ejemplo de ello es la sociedad laboral donde las coincidencias entre sociedades anónimas laborales y sociedades laborales de responsabilidad limitada aconsejan ofrecer en muchos casos soluciones jurídicas comunes.

Pero las sociedades laborales también son por sus fines y principios orientadores, entidades de la economía social, como señala explícitamente la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social, y por tanto, deben ser acreedoras de sus políticas de promoción, entre las que figura el mandato a los poderes públicos de crear un entorno que fomente el desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social. Con este objetivo, la disposición adicional séptima de esta ley ordenaba al Gobierno que remitiera a las Cortes un proyecto de ley que actualizase y revisase la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

II

El concepto de participación de los trabajadores en la empresa ha ido creciendo en importancia en los últimos tiempos, donde encontramos claros ejemplos en el ámbito europeo que demandan esta fórmula societaria.

La Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital), invitaba a los estados miembros a reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida, a nivel individual o colectivo, de una amplia variedad de fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena en los beneficios y los resultados de la empresa, tales como la participación en beneficios, el accionariado o fórmulas mixtas; y a tener en cuenta, en este contexto, el papel y la responsabilidad de los interlocutores sociales, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

También recomendaba garantizar que las estructuras jurídicas permitieran la introducción de las fórmulas de participación, que se considerara la posibilidad de conceder estímulos tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras, para fomentar la introducción de determinadas fórmulas de participación; y que se fomentara la utilización de fórmulas de participación facilitando el suministro de información adecuada a todas las partes que pudieran estar interesadas.

En este sentido, destaca también el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de 21 de octubre de 2010, que establece que la participación financiera de los trabajadores representa una posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica.

El objetivo del dictamen era animar a Europa a elaborar un marco de referencia que fomente la conexión social y económica de Europa, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en distintos niveles.

En base a este dictamen, el Comité Económico y Social Europeo pide que se adopte una nueva recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa y se presenten propuestas sobre el modo de afrontar los obstáculos a los proyectos transfronterizos.

Además, y en línea con la estrategia «Europa 2020», la participación financiera de los trabajadores puede constituir uno de los mecanismos para fortalecer la competitividad de las Pymes europeas, ya que aumenta la identificación con ellas y la vinculación de sus trabajadores cualificados -tanto en los buenos como en los malos tiempos- Así, la participación financiera de los trabajadores también contribuirá a garantizar un futuro sostenible.

De esta manera se da a los trabajadores la posibilidad de aumentar a largo plazo su patrimonio de manera sencilla, lo cual permite añadir recursos complementarios para vivir después de dejar de trabajar. Los trabajadores a los que se permite participar en los

resultados de la empresa sienten que se les tiene más en cuenta por su contribución a los resultados obtenidos por la empresa.

Sin perjuicio de otras formas de codecisión e intervención en las decisiones de la empresa, las participaciones en el capital pueden -en función de cómo se desarrollen- llevar a una participación en la toma de decisiones, por ejemplo, mediante el derecho de voto de los accionistas. En el caso de participación en forma de acciones, el derecho de voto de los accionistas, tanto individual como colectivo, puede ejercerse, por ejemplo, mediante una sociedad de participación financiera.

En esta línea cabe destacar que las sociedades laborales en España, en sintonía con las recomendaciones europeas, responden al modelo de empresa participada mayoritariamente. Son unos de los máximos exponentes de la participación de los trabajadores en las empresas en nuestro país, encontrándose a la vanguardia en relación a la regulación de este tipo de entidades en los restantes países de nuestro entorno.

III

La nueva regulación no solo actualiza, moderniza y mejora el contenido de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, como consecuencia de las últimas reformas del derecho de sociedades, sino que en cumplimiento de la previsión contenida en la Ley 5/2011, de economía social, refuerza la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de la economía social, poniendo en valor sus especificidades.

Mejora su régimen jurídico con los objetivos de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas, facilitando su acceso a la condición de socio, al tiempo que se incorporan nuevas medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores, aumentar la utilidad de las sociedades laborales y su preferencia por parte de los emprendedores. Pretende fortalecer su vertiente empresarial y consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial. Prepara su contenido a los cambios que se producirán en torno al documento único electrónico y reestructura el articulado eliminando preceptos superfluos e incorporando otros necesarios.

El capítulo I establece el régimen societario, y regula en un único artículo el concepto de sociedad laboral y los rasgos esenciales que la caracterizan, entre los que se encuentra la necesidad de poseer la mayoría del capital social, exigiendo además que ningún socio pueda tener acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social. Por otro lado, se amplían las excepciones a estas exigencias entre las que cabe destacar la posibilidad de constituir sociedades laborales con dos socios, siempre que ambos sean trabajadores y tengan distribuida de forma igualitaria su participación en la sociedad. Asimismo, se flexibiliza el marco de contratación de trabajadores no socios y los plazos de adaptación en los supuestos de transgresión de los límites de capital y contratación de trabajadores no socios exigidos para no perder la condición de sociedad laboral.

Los artículos 2 y 4 mantienen la competencia administrativa para la calificación de las sociedades laborales en los mismos términos recogidos en la Ley 4/1997, de 24 de marzo; no obstante se simplifica la documentación necesaria para su constitución en los supuestos de sociedades preexistentes y se incorpora la necesidad de armonización y colaboración entre los distintos registros administrativos estatal y autonómicos y el Registro Mercantil que intervienen en la creación de las sociedades laborales, posibilitando la implantación de medios electrónicos y telemáticos para obtener la calificación e inscripción. Además, se reducen las obligaciones administrativas de las sociedades laborales suprimiendo la exigencia de comunicar periódicamente al registro administrativo las transmisiones de acciones o participaciones, limitándola a los casos en los que se alteren los límites exigidos para obtener la calificación de laboral.

El artículo 5 mantiene la dualidad de las clases de acciones y participaciones hasta ahora existentes: laboral y general, en función de que su propietario sea o no socio trabajador y, con el fin de facilitar la gestión y transmisión de las mismas, se exige que sean de igual valor nominal y que confieran los mismos derechos, lo que permite evitar posibles divergencias entre la propiedad del capital y el control efectivo de la sociedad.

El artículo 6 determina un nuevo sistema más ágil en caso de transmisión voluntaria de acciones y participaciones tanto de la clase general como de la laboral, simplificando el

complejo sistema de adquisición preferente regulado anteriormente, lo que comporta una reducción de plazos y del colectivo con derechos de preferencia ya que se suprime el derecho que ostentaban los trabajadores de duración determinada.

El artículo 7 regula la valoración de las acciones y participaciones, a los efectos de transmisión y amortización, permitiendo que la valoración de las mismas pueda referirse a un sistema previsto estatutariamente, aunque no tendrá efectos retroactivos.

El artículo 9 regula la transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral, ampliando los casos en los que pueden establecerse normas especiales e incorpora como novedad que en los supuestos de embargo de acciones o participaciones de la sociedad o de ejecución en prenda sobre las mismas, las notificaciones previstas en el artículo 109 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se hagan también a los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido.

El artículo 12 regula de forma novedosa la adquisición por la sociedad de sus propias acciones y participaciones, dirigida a facilitar su transmisión en el plazo máximo de tres años a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido. Además la ley incorpora por primera vez la posibilidad de que la sociedad facilite asistencia financiera a los trabajadores para la adquisición de capital social.

El artículo 13 regula el órgano de administración, y el artículo 14, referente a la reserva especial, amplía los fines a los que se puede destinar ya que además de compensar pérdidas, podrá aplicarse a la adquisición de autocartera por parte de la sociedad con el objeto de facilitar su posterior enajenación por los trabajadores, todo ello en línea con uno de los objetivos principales de la ley que es la articulación de mecanismos para procurar el acceso de los trabajadores a la condición de socios.

Además, la obligación de dotación de dicha reserva se limita hasta que alcance una cuantía de al menos una cifra superior al doble del capital social.

El artículo 15 regula la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral, y el artículo 16 establece los supuestos de separación y exclusión de socios no regulados hasta la fecha.

El capítulo II, regula los beneficios fiscales, exigiendo ya como único requisito para gozar de los mismos la calificación de «laboral» de la sociedad.

El capítulo III regula las sociedades participadas por los trabajadores, definiendo por primera vez en nuestro país dicho concepto, considerando como tales no solo a las propias sociedades laborales, sino a cualesquiera otras sociedades en las que los socios trabajadores posean capital social y derechos de voto. Establece además los principios a los que se someten, y el posible reconocimiento que se pueda desarrollar en relación a estas sociedades.

Por último, la ley cuenta con seis disposiciones adicionales, que establecen como novedades la colaboración y armonización entre el registro administrativo estatal, los autonómicos y el mercantil, y las medidas de fomento para la constitución de sociedades laborales y la creación de empleo. La Ley incluye también dos disposiciones transitorias, una derogatoria, que afecta a la totalidad de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, a la disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como a cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo previsto en la presente ley, y seis disposiciones finales.

CAPÍTULO I

Régimen societario

Artículo 1. *Concepto de «sociedad laboral».*

1. Las sociedades laborales son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley.

2. Podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:

La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado.

Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.

En los supuestos de transgresión sobrevenida de los límites que se indican en los apartados a) y b) del presente artículo, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios, en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento.

c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

Si fueran superados los límites previstos en este apartado, la sociedad deberá alcanzarlos, de nuevo, en el plazo máximo de doce meses. El órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales podrá conceder hasta dos prórrogas, por un plazo máximo de doce meses cada una, siempre que se acredite en cada solicitud de prórroga que se ha avanzado en el proceso de adaptación a los límites previstos. El plazo de adaptación en los casos de subrogación legal o convencional de trabajadores será de treinta y seis meses, pudiendo solicitarse igualmente las prórrogas previstas en este apartado.

3. La superación de límites y las circunstancias que originen dicha situación, así como su adaptación posterior a la ley, deberán ser comunicadas al Registro de Sociedades Laborales, en el plazo de un mes desde que se produzcan, a los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 15 de la presente ley.

Artículo 2. *Competencia administrativa.*

1. Corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad Social o, en su caso, a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de funciones y servicios en materia de calificación y registro de sociedades laborales, el otorgamiento de la calificación de «Sociedad Laboral», así como el control del cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley y, en su caso, la facultad de resolver sobre la descalificación. La calificación otorgada por una autoridad competente tendrá plena eficacia en todo el territorio nacional, sin necesidad de que la sociedad realice ningún trámite adicional o cumpla nuevos requisitos.

A tal efecto se llevarán a cabo actuaciones de armonización, colaboración e información entre el Registro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Registro Mercantil y los Registros de las Comunidades Autónomas. En particular, el Registro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin menoscabo de las competencias de las Comunidades Autónomas, integrará en una base de datos común la información que obre en los distintos registros de las Comunidades Autónomas que sea necesaria para el ejercicio de las competencias atribuidas en materia de supervisión y control a las autoridades competentes.

2. La calificación de «Sociedad Laboral» se otorgará previa solicitud de la sociedad, a la que acompañará la documentación que se determine reglamentariamente.

En todo caso, las sociedades de nueva constitución aportarán copia autorizada de la correspondiente escritura, en la que conste expresamente la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral.

Si la sociedad es preexistente, deberá aportar certificación literal del Registro Mercantil sobre los asientos vigentes relativos a la misma, copia autorizada de la escritura de elevación a público de los acuerdos de la Junta General favorables a la calificación de sociedad laboral y a la modificación de los artículos de sus estatutos para adaptarlos a lo previsto en esta ley, así como del Libro registro de acciones nominativas o del Libro registro de socios que refleje la titularidad de las acciones o participaciones.

3. Los trámites necesarios para la calificación e inscripción de una sociedad como sociedad laboral podrán realizarse a través de los medios electrónicos, informáticos y telemáticos que se habiliten al efecto.

4. La calificación prevista en el presente artículo no será de aplicación a lo establecido en el capítulo III de la presente ley.

Artículo 3. *Denominación social.*

1. En la denominación de la sociedad deberá figurar la indicación «Sociedad Anónima Laboral», «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral», o «Sociedad Limitada Laboral» o sus abreviaturas SAL, SRLL o SLL, según proceda.

2. El adjetivo «laboral» no podrá ser incluido en la denominación por sociedades que no tengan la calificación de «Sociedad Laboral».

3. La denominación de «laboral» se hará constar en toda su documentación, correspondencia, notas de pedido y facturas, así como en todos los anuncios que haya de publicar por disposición legal o estatutaria.

Artículo 4. *Registro administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil.*

1. En el Registro de Sociedades Laborales creado a efectos administrativos en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se harán constar los actos que se determinen en esta ley y en sus normas de desarrollo, todo ello sin perjuicio de las competencias de ejecución que tengan asumidas o asuman las Comunidades Autónomas.

2. La sociedad gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro Mercantil, si bien para la inscripción en dicho Registro de una sociedad con la calificación de laboral deberá aportarse el certificado que acredite que dicha sociedad ha sido calificada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma como tal e inscrita en el registro administrativo a que se refiere el párrafo anterior.

La constancia en el Registro Mercantil del carácter laboral de una sociedad se hará mediante nota marginal en la hoja abierta a la sociedad, en la forma y plazos que se establezcan reglamentariamente, con notificación al registro administrativo.

3. La obtención de la calificación como laboral por una sociedad anónima o de responsabilidad limitada no se considerará transformación social ni estará sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades.

4. El Registro Mercantil no practicará ninguna inscripción de modificación de estatutos de una sociedad laboral que afecte a su denominación, domicilio social, composición del capital social o régimen de transmisión de acciones y participaciones, sin que se aporte por la misma certificado del Registro de Sociedades Laborales del que resulte, o bien la resolución favorable de que dicha modificación no afecta a la calificación de la sociedad como laboral, o bien la anotación registral del cambio de domicilio.

5. Los Registradores Mercantiles remitirán al registro administrativo correspondiente, preferentemente en formato electrónico, nota simple informativa de la práctica de los asientos que afecten a la constitución y extinción de las sociedades laborales, así como a la modificación de los actos relacionados en el apartado anterior.

6. La sociedad laboral que traslade su domicilio deberá comunicarlo a la autoridad competente. Cuando el traslado se produzca al ámbito de actuación de otro registro administrativo, pasará a depender de éste, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 y la disposición adicional décima de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado. En cualquier caso, en el supuesto de expedientes de descalificación que se encuentren incoados al momento del traslado, el registro de origen mantendrá la competencia hasta su resolución.

7. El juez que conozca de la impugnación de algún acuerdo social que afecte a la denominación, composición del capital o al cambio de domicilio, pondrá en conocimiento del registro administrativo del que dependa la sociedad la existencia de la demanda y las causas de impugnación, así como la sentencia que dicte sobre la demanda.

Artículo 5. *Capital social. Clases de acciones y participaciones.*

1. El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. Las acciones y participaciones, sean de la clase que sean, tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos económicos, sin que sea válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto.

2. Las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general». La sociedad laboral podrá ser titular de acciones y participaciones de ambas clases.

3. En los supuestos de transmisión de acciones o participaciones que supongan un cambio de clase por razón de su propietario, los administradores sin necesidad de acuerdo de la Junta General procederán a formalizar la modificación del artículo o artículos de los estatutos a los que ello afecte, otorgando la pertinente escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil, una vez inscrita en el Registro de Sociedades Laborales.

4. La memoria anual de las sociedades laborales recogerá las variaciones de capital social que haya experimentado dicha sociedad durante el ejercicio económico de referencia.

Artículo 6. *Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria «inter vivos» de acciones o participaciones.*

1. Las acciones y participaciones, salvo previsión estatutaria en contra, podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido.

En este caso, el transmitente deberá comunicar a los administradores de la sociedad por escrito y de modo que asegure su recepción, el número y características de las acciones o participaciones que se proponga transmitir y la identidad del adquiriente.

2. En los demás supuestos, el propietario de acciones o participaciones comunicará a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones o participaciones que se proponga transmitir para que ésta traslade la propuesta en el plazo máximo de diez días simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales), que deberán manifestar su voluntad de adquisición en un plazo máximo de 20 días contados desde que les fue notificada la transmisión proyectada.

Recibidas las ofertas de compra, los administradores dispondrán de 10 días para comunicar al vendedor la identidad del o de los adquirentes, priorizándose los interesados, en caso de concurrencia, de acuerdo al siguiente orden de preferencia:

1.º Trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa.

2.º Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean.

3.º Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social.

4.º Sociedad.

El orden de preferencia a favor de los grupos enumerados se seguirá sin perjuicio de lo establecido en el apartado tres de este artículo.

Si no se presentasen ofertas de compra en el plazo previsto, el propietario de acciones o participaciones podrá transmitirlas libremente.

Si el socio no procediera a la transmisión de las mismas en el plazo de dos meses, deberá iniciar de nuevo los trámites regulados en el presente artículo.

3. Toda transmisión de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase y circunstancias, quedará sometida al consentimiento de la sociedad si con la misma se pueden superar los límites previstos en el artículo 1 de esta ley.

El consentimiento se expresará mediante acuerdo del órgano de administración en el plazo de un mes y sólo podrá denegarse si se propone, por parte de dicho órgano, la identidad de una o varias personas que adquieran las acciones o participaciones que sobrepasen los límites previstos en el artículo 1.

4. La transmisión de acciones o participaciones que no se ajusten a lo previsto en la ley, o en su caso, a lo establecido en los estatutos, no producirán efecto alguno frente a la sociedad.

Artículo 7. *Valoración de las acciones y participaciones a los efectos de transmisión o amortización.*

El precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones de la operación serán los convenidos y comunicados al órgano de administración por el socio transmitente.

Si la transmisión proyectada fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, el precio de adquisición será el fijado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, el valor razonable de las mismas el día en que hubiese comunicado al órgano de administración de la sociedad el propósito de transmitir. Se entenderá por valor razonable el que determine un experto independiente, distinto al auditor de la sociedad, designado a este efecto por los administradores.

Los gastos del experto independiente serán de cuenta de la sociedad. El valor razonable que se fije será válido para todas las enajenaciones que tengan lugar dentro de cada ejercicio anual. Si en las enajenaciones siguientes, durante el mismo ejercicio anual, el transmitente o adquirente no aceptasen tal valor razonable se podrá practicar nueva valoración a su costa.

No obstante lo anterior, los socios de la sociedad laboral podrán acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor. Si se incorpora esta posibilidad una vez constituida la sociedad, no será de aplicación a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos.

Artículo 8. *Nulidad de cláusulas estatutarias.*

1. Solo serán válidas las cláusulas que prohíban la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales por actos «inter vivos» si los estatutos reconocen al socio el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento. La incorporación de estas cláusulas a los estatutos sociales exigirá el consentimiento de todos los socios.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, los estatutos podrán impedir la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones por actos «inter vivos», o el ejercicio del derecho de separación, durante un período de tiempo no superior a cinco años a contar desde la constitución de la sociedad, o para las acciones o participaciones procedentes de una ampliación de capital, desde el otorgamiento de la escritura pública de su ejecución.

Artículo 9. *Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral.*

1. En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 6, y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará la cualidad de socio, si bien las acciones o participaciones que no haya transmitido pasarán a ser de la clase general conforme al artículo 5.

Existiendo compradores de tales acciones o participaciones sociales, si el socio que, extinguida su relación laboral y requerido notarialmente para ello, no procede, en el plazo de un mes, a formalizar la venta, ésta podrá ser otorgada por el órgano de administración por el valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, que se consignará a disposición de aquél, bien judicialmente o bien en la Caja General de Depósitos o en el Banco de España.

2. Los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, para los supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad.

3. En el caso de embargo de las acciones y participaciones de la sociedad o de ejecución de la prenda constituida sobre las mismas, se estará a lo previsto en el artículo 109 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, con la particularidad de que las notificaciones se hagan también a los trabajadores no socios con contrato indefinido, y que el derecho de subrogación previsto se ejercite en el orden previsto en el artículo 6.

Artículo 10. *Transmisión «mortis causa» de acciones o participaciones.*

1. La adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquiriente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición sobre las acciones o participaciones de clase laboral, por el procedimiento previsto en el artículo 6.2, el cual se ejercitará por el valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, que tales acciones o participaciones tuvieren el día del fallecimiento del socio, y que, salvo previsión estatutaria en contra, se pagará al contado, habiendo de ejercitarse este derecho de adquisición en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

3. No podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente si el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

4. Las transmisiones de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase, quedarán sometidas al consentimiento de la sociedad si con las mismas se pudieran superar los límites previstos en el artículo 1 de esta ley.

Artículo 11. *Derecho de suscripción preferente.*

1. En toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las dos clases con que puede contar la sociedad, excepto cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación del capital a los límites a que se refiere el artículo 1, 2.a) y b) de esta ley. En estos casos, el aumento de capital podrá adoptarse por acuerdo de la Junta General con la mayoría ordinaria establecida para las sociedades de responsabilidad limitada en el artículo 198 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y con el quórum de constitución y las mayorías establecidas para las sociedades anónimas en los artículos 193 y 201 de dicha ley.

2. Los titulares de acciones o de participaciones pertenecientes a cada una de las clases, tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase respectiva.

3. Salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital social, las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la forma prevista en el artículo 6.

4. La exclusión del derecho de preferencia se regirá por la normativa vigente que resulte aplicable al tipo de sociedad, pero cuando la exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral, la prima será fijada libremente por la Junta General, siempre que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años.

Artículo 12. *Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales.*

1. La adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales en los supuestos contemplados en la presente ley, deberá efectuarse con cargo a beneficios, a la reserva especial o a otras reservas disponibles.

2. Las acciones y participaciones propias adquiridas por la sociedad deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de su adquisición, conforme al procedimiento y valoración previsto en los artículos 6 y 7.

3. Transcurrido dicho plazo, las acciones o participaciones no enajenadas deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social, salvo que en su conjunto las acciones o participaciones propias no excedan del veinte por ciento del capital social.

4. Las sociedades laborales podrán anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantías o facilitar asistencia financiera para la adquisición de sus propias acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido que no sean socios.

5. El régimen aplicable a las acciones y participaciones propias será el previsto en la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y no computarán a los efectos de determinar si se cumple el requisito del artículo 1.2.a) de la presente ley.

Artículo 13. *Órgano de administración.*

1. Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones.

2. Si la sociedad laboral estuviera administrada por un Consejo de Administración, los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

3. La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

Artículo 14. *Reserva especial.*

1. Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una reserva especial que se dotará con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.

2. La reserva especial solo podrá destinarse por la sociedad laboral a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, y/o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales, que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.

Artículo 15. *Pérdida de la calificación.*

1. Serán causas legales de pérdida de la calificación como «Sociedad Laboral» las siguientes:

1.ª La superación de los límites establecidos en el artículo 1, sin perjuicio de las excepciones previstas en el mismo.

2.ª La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva especial.

2. Verificada la existencia de causa legal de pérdida de la calificación, cuando no se haya comunicado conforme al apartado 3 del artículo 1, o en el caso de comunicación cuando hayan transcurrido los plazos de adaptación previstos en dicho artículo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente, tras la instrucción del oportuno expediente, descalificará a la sociedad como «Sociedad Laboral», ordenando su baja en el Registro de Sociedades Laborales. Efectuado el correspondiente asiento, se remitirá certificación de la resolución y de la baja al Registro Mercantil para la práctica de nota marginal en la hoja abierta a la sociedad.

3. El procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final cuarta de esta ley.

4. La sociedad también perderá la calificación de laboral por acuerdo de la Junta General, adoptado con los requisitos y las mayorías establecidas para la modificación de los estatutos.

5. La descalificación como laboral conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación.

6. Los Estatutos sociales podrán establecer como causa de disolución la pérdida de la condición de «Sociedad Laboral» de la sociedad.

Artículo 16. *Separación y exclusión de socios.*

1. La pérdida de la calificación de la sociedad como laboral podrá ser causa legal de separación por parte del socio. Si la descalificación fuera consecuencia de un acuerdo adoptado en Junta General, el derecho de separación corresponderá a los socios que no votaron a favor del acuerdo.

2. El derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, no será de aplicación a los socios trabajadores de la sociedad laboral.

3. La sociedad laboral podrá excluir al socio que incumpla las obligaciones previstas en esta ley en materia de transmisión de acciones y participaciones, o realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad y por las que hubiera sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad los daños y perjuicios causados. Las acciones o participaciones de los socios separados o excluidos deberán ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, conforme a lo previsto en el artículo 6 de esta ley. Las acciones o participaciones no adquiridas deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social.

4. En el plazo máximo de cuatro meses a partir de la recepción del escrito por el que el socio comunica que ejercita su derecho de separación previsto en el apartado 1 de este artículo, del acuerdo de la Junta General por el que se decide la exclusión del socio, o de la notificación de la resolución judicial firme dictada al respecto, el socio separado o excluido tendrá derecho a obtener en el domicilio social el valor de sus acciones o participaciones, trasmitidas o amortizadas.

CAPÍTULO II

Beneficios fiscales

Artículo 17. *Beneficios fiscales.*

Las sociedades que sean calificadas como laborales gozarán, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.

CAPÍTULO III

Sociedades participadas por los trabajadores

Artículo 18. *Fundamento y principios.*

1. Los poderes públicos promoverán la constitución y desarrollo de las sociedades participadas por los trabajadores.

2. La participación de los trabajadores en los resultados y en la toma de decisiones de las sociedades contribuye al aumento de la autonomía del trabajador en su lugar de trabajo, y fomenta la colaboración en la estrategia futura de la empresa.

3. Las sociedades participadas por los trabajadores se someten a los siguientes principios:

a) Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa.

b) Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Artículo 19. *Concepto de Sociedad Participada por los Trabajadores.*

1. Tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos en el capítulo I, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.

b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.

c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.

d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior.

2. Su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente, y deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

Artículo 20. *Reconocimiento.*

1. Podrán ser reconocidas como sociedades participadas por los trabajadores, aquellas que cumplan con lo establecido en el presente capítulo, de acuerdo al procedimiento que se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Las administraciones públicas podrán adoptar, en el ámbito de sus competencias, medidas que, de forma armonizada y coordinada, promuevan e impulsen la participación de los trabajadores en las empresas.

Disposición adicional primera. *Colaboración y armonización entre Registros.*

Las Comunidades Autónomas con competencia transferida para la gestión del Registro Administrativo de Sociedades Anónimas Laborales continuarán ejerciéndola respecto del Registro de Sociedades Laborales a que se refiere el artículo 4 de esta ley.

Se llevarán a cabo actuaciones de armonización, colaboración e información entre el Registro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Registro Mercantil y los Registros de las Comunidades Autónomas.

Disposición adicional segunda. *Derecho de asociación.*

A efectos de ostentar la representación ante las administraciones públicas y en defensa de sus intereses, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las sociedades laborales, sean anónimas o de responsabilidad limitada, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, de conformidad con la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical.

Disposición adicional tercera. *Efectos de la modificación de la calificación de las sociedades.*

A efectos de la legislación de arrendamientos, no existe transmisión cuando una sociedad anónima o limitada alcance la calificación de laboral o sea descalificada como tal.

Disposición adicional cuarta. *Medidas de fomento para la constitución de sociedades laborales y la creación de empleo.*

1. Serán de aplicación a los socios trabajadores de las sociedades laborales todos los beneficios que, en el ámbito de empleo y de la seguridad social, y en desarrollo de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, tengan por objeto impulsar la realización de actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social.
2. Lo dispuesto en el capítulo II de la presente ley, en materia de beneficios fiscales, se entiende sin perjuicio de los regímenes tributarios forales vigentes en los Territorios Históricos del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra.

Disposición adicional quinta. *Ausencia de gasto público.*

Las medidas contenidas en la presente ley no supondrán incremento en el gasto público.

Disposición adicional sexta. *Régimen fiscal vasco.*

Los beneficios fiscales previstos en la presente ley, en el ámbito de los Territorios Históricos del País Vasco se regirán por la Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley.*

Los expedientes relativos a las Sociedades Laborales que se encuentren tramitándose a la entrada en vigor de esta ley se resolverán por las normas vigentes en la fecha de su iniciación.

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de Estatutos.*

Las sociedades laborales deberán adaptar sus estatutos a las previsiones de la presente ley en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor. Transcurrido el plazo, no se inscribirá en el Registro Mercantil documento alguno de la sociedad laboral hasta que no se haya inscrito la adaptación de los estatutos sociales. Se exceptúan de la prohibición de inscripción el acuerdo de adaptación a la presente ley, los títulos relativos al cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales y liquidadores, y la revocación o renuncia de poderes, así como a la transformación de la sociedad o a su disolución, nombramiento de liquidadores, liquidación y extinción de la sociedad, y los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa.
El contenido de la escritura pública y estatutos de las sociedades laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa que ahora se deroga no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en esta ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en esta ley y, de forma expresa:

a) La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

b) La disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se modifica en los siguientes términos:

Uno. La letra m) del apartado 2 del artículo 97 queda redactada de la siguiente manera:

> «m) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y no posean el control de la sociedad en los términos previstos por la disposición adicional vigésima séptima bis de esta ley.
>
> Dichos socios trabajadores se integrarán como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo que el número de socios de la sociedad laboral no supere los 25, cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección.
>
> La inclusión a que se refiere esta letra no se producirá en el Régimen General cuando, por razón de su actividad, los socios trabajadores de las sociedades laborales deban quedar comprendidos como trabajadores por cuenta ajena o como asimilados a ellos en algún régimen especial de la Seguridad Social.»

Dos. La actual letra m) del apartado 2 del artículo 97 pasa a constituir su nueva letra n), con idéntica redacción.

Tres. Se añade una nueva disposición adicional vigésima séptima bis, con la siguiente redacción:

> **«Disposición adicional vigésima séptima bis.** *Inclusión de los socios trabajadores de sociedades laborales en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta propia.*
>
> Los socios trabajadores de las sociedades laborales quedarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.»

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo del artículo 149.1 de la Constitución Española, apartados 6.ª y 7.ª, que atribuyen al Estado, respectivamente, las competencias exclusivas sobre legislación mercantil y laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como al amparo del apartado 17.ª, que atribuye la competencia exclusiva al Estado en materia de régimen económico de la Seguridad Social, en lo que respecta a la disposición final primera.

Disposición final tercera. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en esta ley, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten.

Disposición final cuarta. *Regulación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales.*

El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la publicación de esta ley, a propuesta de los Ministros de Justicia y de Empleo y Seguridad Social, previa consulta a las Comunidades Autónomas procederá a la aprobación de un nuevo Real Decreto que regule el Registro Administrativo de Sociedades Laborales, y que tendrá por objeto modernizar el funcionamiento de dicho registro, mediante la implantación de los procedimientos telemáticos que puedan establecerse. Dicho Real Decreto contemplará los correspondientes mecanismos de cooperación para hacer efectiva la integración en una base de datos común permanentemente actualizada del Registro de Empleo y Seguridad Social de la información obrante en los Registros de las Comunidades Autónomas que resulte necesaria para ejercer las funciones de supervisión.

Disposición final quinta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

El Gobierno, a propuesta de los titulares de los departamentos ministeriales afectados, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrá dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente ley y, en concreto, en lo referente al régimen aplicable a las sociedades participadas por los trabajadores, al amparo de lo previsto en el capítulo III de la presente ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 70

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 170, de 17 de julio de 1999
Última modificación: 12 de noviembre de 2024
Referencia: BOE-A-1999-15681

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las sociedades cooperativas, como verdaderas instituciones socioeconómicas, han de hacer frente a las constantes transformaciones que, de forma progresiva, se producen en el mundo actual. Los cambios tecnológicos, económicos y en la organización de trabajo que dan especial protagonismo a las pequeñas y medianas empresas, junto a la aparición de los nuevos «yacimientos de empleo», abren a las cooperativas amplias expectativas para su expansión, pero, a la vez, exigen que su formulación jurídica encuentre sólidos soportes para su consolidación como empresa.

Para las sociedades cooperativas, en un mundo cada vez más competitivo y riguroso en las reglas del mercado, la competitividad se ha convertido en un valor consustancial a su naturaleza cooperativa, pues en vano podría mantener sus valores sociales si fallasen la eficacia y rentabilidad propias de su carácter empresarial.

El mandato de la Constitución Española, que en el apartado 2 de su artículo 129 ordena a los poderes públicos el fomento, mediante una legislación adecuada de las sociedades cooperativas, motiva que el legislador contemple la necesidad de ofrecer un cauce adecuado que canalice las iniciativas colectivas de los ciudadanos que desarrollen actividades generadoras de riqueza y empleo estable. El fomento del cooperativismo como fórmula que facilita la integración económica y laboral de los españoles en el mercado, hace perfectamente compatibles los requisitos de rentabilidad y competitividad propios de las economías más desarrolladas con los valores que dan forma a las cooperativas desde hace más de ciento cincuenta años. Los elementos propios de una sociedad de personas, como son las cooperativas, pueden vivir en armonía con las exigencias del mercado; de otra forma el mundo cooperativo se encontraría en una situación de divorcio entre la realidad y el derecho. Objetivo de la nueva Ley es, precisamente que los valores que encarna la figura histórica del cooperativismo, respuesta de la sociedad civil a los constantes e innovadores condicionamientos económicos, sean compatibles y guarden un adecuado equilibrio con el

fin último del conjunto de socios, que es la rentabilidad económica y el éxito de su proyecto empresarial.

Los valores éticos que dan vida a los principios cooperativos formulados por la alianza cooperativa internacional, especialmente en los que encarnan la solidaridad, la democracia, igualdad y vocación social tienen cabida en la nueva Ley que los consagra como elementos indispensables para construir una empresa viable con la que los socios se identifican al apreciar en ella la realización de un proyecto que garantiza su empleo y vida profesional.

Era necesaria una Ley de Cooperativas que, reforzando los principios básicos del espíritu del cooperativismo, fuera un útil instrumento jurídico para hacer frente a los grandes desafíos económicos y empresariales que representa la entrada en la Unión Monetaria Europea.

Las nuevas demandas sociales de solidaridad y las nuevas actividades generadoras de empleo, son atendidas por la Ley, ofreciendo el autoempleo colectivo como fórmula para la inserción social, la atención a colectivos especialmente con dificultades de inserción laboral y la participación pública en este sector.

La nueva Ley es también el resultado de la necesidad de aplicar en beneficio del sector cooperativo, una serie de cambios legislativos que se han producido tanto en el ámbito nacional como en el comunitario.

Desde 1989, buena parte del Derecho de sociedades ha sido modificado, para adaptarlo a las Directivas europeas sobre la materia. Con ello, se han introducido algunas novedosas regulaciones que parece muy conveniente incorporar también a la legislación cooperativa, como las que afectan, entre otras, a la publicidad societaria, al depósito de cuentas anuales, a las transformaciones y fusiones, a las competencias de los órganos de administración y a los derechos y obligaciones de los socios.

Respecto a la legislación nacional, la nueva Ley tiene en cuenta la aportación que supuso la Ley General de Cooperativas 3/1987, de 2 de abril, que adaptó a las exigencias del Estado de las Autonomías, el régimen jurídico de las sociedades cooperativas y de las posibilidades de asociación de las mismas. El asumir las Comunidades Autónomas la competencia exclusiva en esta materia significa, en la práctica, que el ámbito de aplicación de la nueva Ley ha sido ampliamente reformulado, por lo que hace necesaria una definición del mismo. Así se ha establecido en el artículo 2, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional. El alcance del ámbito de aplicación de la nueva Ley es, por consiguiente, estatal, al que se acogerán las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad en este ámbito.

En aspectos más generales, la Ley recoge las modificaciones habidas en los procedimientos jurisdiccionales de garantía e impugnación, o las innovaciones más acreditadas en otros ámbitos jurídicos: auditoría y régimen laboral. Por su parte, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, orienta el procedimiento administrativo común a una modernización de la actuación administrativa en base a la eficacia y la transparencia, principios inspiradores éstos que deben ser expresamente acogidos en la nueva normativa cooperativa, en relación con la materia registral y en la actuación de la Administración en el fomento y seguimiento de las entidades cooperativas.

La Ley ofrece un marco de flexibilidad, donde las propias cooperativas puedan entrar a autorregularse, y establece los principios que, con carácter general, deben ser aplicados en su actuación, huyendo del carácter reglamentista que en muchos aspectos, dificulta la actividad societaria.

Un objetivo prioritario es reforzar la consolidación empresarial de la cooperativa, para lo que ha sido preciso flexibilizar su régimen económico y societario y acoger novedades en materia de financiación empresarial. Así, el reforzamiento del órgano de gobierno y administración o la habilitación de acceso a nuevas modalidades de captación de recursos permanentes mediante la emisión de participaciones especiales, o de títulos participativos.

Dentro de estas perspectivas, la Ley se estructura en tres Títulos con ciento veinte artículos, trece disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, tres disposiciones derogatorias y seis disposiciones finales.

I. El Título I define el concepto de sociedad cooperativa, sus clases, reduciendo su número al unificar las cooperativas de enseñanza y las educacionales, regulando su

constitución. Se crean las Secciones, que permiten desarrollar actividades económicas y sociales específicas dentro de su ámbito.

El número de socios para constituir una cooperativa se reduce a tres lo que facilitará la creación de este tipo de sociedades. Con la misma finalidad se establece que la constitución de la sociedad cooperativa se hará por comparecencia simultánea de todos los socios promotores ante el notario, al ser una sociedad de personas, y se suprime la Asamblea constituyente, lo que supone una agilización del procedimiento. Asimismo, se ha flexibilizado la regulación de los órganos sociales, permitiendo que los Estatutos fijen los criterios de su funcionamiento y se faculta a los Estatutos la posibilidad de crear la figura del administrador único en las cooperativas de menos de diez socios.

Mantienen los supuestos y condiciones en que pueden operar con terceros, ampliando los límites de estas operaciones.

Desarrolla el concepto de socio colaborador, que sustituye al denominado «asociado» en la anterior Ley, ampliando sus posibilidades de participación.

Contempla la posibilidad de establecer vínculos sociales de duración determinada.

En cuanto al derecho de voto se parte del principio de que cada socio tendrá un voto, si bien se permite que los Estatutos contemplen la posibilidad de establecer el voto plural ponderado para las cooperativas agrarias, de explotación comunitaria de la tierra, de servicios, del mar y de transportistas, y para el resto, únicamente para los socios que sean cooperativas, sociedades controladas por éstas o entidades públicas, si bien se establece la limitación de no poder superar los cinco votos sociales.

La complejidad que en ocasiones puede presentar la gestión económica de las cooperativas, desde un punto de vista «técnico-contable», ha aconsejado eximir a los interventores de la obligación de la censura de las cuentas anuales de la cooperativa si éstas están obligadas a someterse a auditoría, siempre que así lo establezcan los Estatutos.

La posibilidad de abonar intereses por las aportaciones al capital social, se condiciona a la existencia de resultados positivos.

Se modifica el régimen de actualización de aportaciones al capital social.

Se establece una nueva regulación del derecho de reintegro a las aportaciones sociales que supone una mayor tutela del socio y refuerza el principio cooperativo de puerta abierta. Con esta finalidad se eliminan las deducciones sobre el reintegro de las aportaciones obligatorias al capital social que podían practicarse al socio que causaba baja en la cooperativa cuando ésta era calificada como baja voluntaria no justificada o expulsión, manteniendo únicamente esa posibilidad para el supuesto de baja no justificada por incumplimiento del período de permanencia mínimo que el socio hubiera asumido en el momento de entrar en la cooperativa.

La captación de recursos financieros se facilita mediante la emisión de participaciones especiales, con plazo de vencimiento de al menos cinco años, que podrán ser libremente transmisibles.

También se contempla la posibilidad de emitir títulos participativos, con remuneración en función de los resultados de la cooperativa.

Se fomenta la participación de la cooperativa en las distintas fases del proceso productivo, al considerar como resultados cooperativos los que tienen su origen en participaciones en empresas que realicen actividades preparatorias o complementarias a las de la propia cooperativa.

La dificultad y el coste de gestión que supone en determinadas ocasiones contabilizar separadamente los resultados cooperativos de los extracooperativos ha aconsejado facultar a la cooperativa para que opte en los Estatutos por la no diferenciación.

La disciplina contable, la publicidad y la transparencia de este tipo de sociedades queda reforzada, en línea con la última reforma mercantil, al exigir el depósito de las cuentas anuales en el Registro de Sociedades Cooperativas.

Son de especial interés las formas de colaboración económica entre cooperativas, procurando su ampliación y facilitando la integración.

Se crea la figura de la «fusión especial» que consiste en la posibilidad de fusionar una sociedad cooperativa con cualquier tipo de sociedad civil o mercantil. En el mismo capítulo se regula la figura de la «transformación» de una sociedad cooperativa en otra sociedad civil o mercantil, sin que sea necesario su disolución y creación de una nueva.

La posibilidad de transformación de una cooperativa de segundo grado en una de primero, que absorbe, tanto a las cooperativas que la integraban, como a sus socios, permite una auténtica integración cooperativa.

Se recogen nuevas actividades dentro de las diferentes clases de cooperativas como las de la iniciativa social e integrales, en función de su finalidad de integración social y actividad cooperativizada doble y plural.

Las especiales características de las sociedades cooperativas han hecho necesaria la regulación del grupo cooperativo, con la finalidad de impulsar la integración empresarial de este tipo de sociedades, ante el reto de tener que operar en mercados cada vez más globalizados.

Asimismo se crea una nueva figura societaria denominada cooperativa mixta en cuya regularización coexisten elementos propios de la sociedad cooperativa y de la sociedad mercantil.

Especial importancia tiene para las cooperativas de viviendas, que desarrollan más de una promoción o fase, el tratamiento dado al patrimonio independiente de cada una de ellas, que permite limitar la responsabilidad de los socios sobre las deudas de las restantes.

II. En el Título II, de la acción de la Administración General del Estado, se reconoce como tarea de interés general la promoción, estímulo y desarrollo de las sociedades cooperativas y se recogen los principios generales que deben presidir la organización del Registro de Sociedades Cooperativas, dejando el desarrollo reglamentario para una posterior regulación.

Las competencias de inspección y sancionadoras continúan correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

III. En el Título III, mantiene las formas de asociación de las sociedades cooperativas facilitando la creación de estas agrupaciones, a los efectos de incentivar el movimiento cooperativo en el ámbito estatal.

IV. En las disposiciones adicionales es de destacar la creación del Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano asesor y consultivo de la Administración General del Estado para las actividades de éste relacionadas con la economía social. Actuará, asimismo, como un órgano de colaboración y coordinación del movimiento cooperativo y las Administraciones públicas.

TÍTULO I

De la sociedad cooperativa

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Concepto y denominación.*

1. La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley.

2. Cualquier actividad económica lícita podrá ser organizada y desarrollada mediante una sociedad constituida al amparo de la presente Ley.

3. La denominación de la sociedad incluirá necesariamente las palabras «Sociedad Cooperativa» o su abreviatura «S. Coop.». Esta denominación será exclusiva, y reglamentariamente podrán establecerse sus requisitos.

4. Las sociedades cooperativas podrán revestir la forma de cooperativa de primero y segundo grado, de acuerdo con las especificidades previstas en esta Ley.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

La presente Ley será de aplicación:

A) A las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal.

B) A las sociedades cooperativas que realicen principalmente su actividad cooperativizada en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 3. *Domicilio.*

La sociedad cooperativa fijará su domicilio social dentro del territorio español, en el lugar donde realice principalmente su actividad o centralice su gestión administrativa y dirección.

Artículo 4. *Operaciones con terceros.*

1. Las sociedades cooperativas podrán realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios sólo cuando lo prevean los Estatutos, en las condiciones y con las limitaciones que establece la presente Ley, así como otras Leyes de carácter sectorial que les sean de aplicación.

2. No obstante, toda sociedad cooperativa, cualquiera que sea su clase, cuando, por circunstancias excepcionales no imputables a la misma, el operar exclusivamente con sus socios y, en su caso, con terceros dentro de los límites establecidos por esta Ley en atención a la clase de cooperativa de que se trate, suponga una disminución de actividad que ponga en peligro su viabilidad económica, podrá ser autorizada, previa solicitud, para realizar, o, en su caso, ampliar actividades y servicios con terceros, por el plazo y hasta la cuantía que fije la autorización en función de las circunstancias que concurran.

La solicitud se resolverá por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y cuando se trate de cooperativas de crédito y de seguros, la autorización corresponderá al Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 5. *Secciones.*

1. Los Estatutos de la cooperativa podrán prever y regular la constitución y funcionamiento de secciones, que desarrollen, dentro del objeto social, actividades económico-sociales específicas con autonomía de gestión, patrimonio separado y cuentas de explotación diferenciadas, sin perjuicio de la contabilidad general de la cooperativa. La representación y gestión de la sección corresponderá, en todo caso, al Consejo Rector de la Cooperativa.

2. Del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la actividad de la sección responden, en primer lugar, las aportaciones hechas o prometidas y las garantías presentadas por los socios integrados en la sección, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial universal de la cooperativa.

Salvo disposición estatutaria en contra, la distribución de excedentes será diferenciada.

3. La Asamblea General de la cooperativa podrá acordar la suspensión de los acuerdos de la Asamblea de socios de una sección, que considere contrarios a la ley, a los estatutos o al interés general de la cooperativa.

4. Las cooperativas de cualquier clase excepto las de crédito, podrán tener, si sus Estatutos lo prevén, una sección de crédito, sin personalidad jurídica independiente de la cooperativa de la que forma parte, limitando sus operaciones activas y pasivas a la propia cooperativa y a sus socios, sin perjuicio de poder rentabilizar sus excesos de tesorería a través de entidades financieras.

El volumen de las operaciones activas de la sección de crédito en ningún caso podrá superar el cincuenta por ciento de los recursos propios de la cooperativa.

5. Las cooperativas que dispongan de alguna sección estarán obligadas a auditar sus cuentas anuales.

Artículo 6. *Clases de cooperativas.*

1. Las sociedades cooperativas de primer grado podrán clasificarse de la siguiente forma:

– Cooperativas de trabajo asociado.

– Cooperativas de consumidores y usuarios.
– Cooperativas de viviendas.
– Cooperativas agroalimentarias.
– Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
– Cooperativas de servicios.
– Cooperativas del mar.
– Cooperativas de transportistas.
– Cooperativas de seguros.
– Cooperativas sanitarias.
– Cooperativas de enseñanza.
– Cooperativas de crédito.

2. Los Estatutos de las cooperativas de segundo grado podrán calificar a estas conforme a la clasificación del apartado anterior, siempre que todas las cooperativas socias pertenezcan a la misma clase, añadiendo en tal caso la expresión "de segundo grado".

CAPÍTULO II

De la constitución de la sociedad cooperativa

Artículo 7. *Constitución e inscripción.*

La sociedad cooperativa se constituirá mediante escritura pública, que deberá ser inscrita en el Registro de Sociedades Cooperativas previsto en esta Ley. Con la inscripción adquirirá personalidad jurídica.

Artículo 8. *Número mínimo de socios.*

Salvo en aquellos supuestos en que por esta u otra Ley se establezcan otros mínimos, las cooperativas de primer grado deberán estar integradas, al menos, por tres socios.

Las cooperativas de segundo grado deberán estar constituidas por, al menos, dos cooperativas.

Artículo 9. *Sociedad cooperativa en constitución.*

1. De los actos y contratos celebrados en nombre de la proyectada cooperativa antes de su inscripción, responderán solidariamente quienes los hubieran celebrado.

Las consecuencias de los mismos serán asumidas por la cooperativa después de su inscripción, así como los gastos ocasionados para obtenerla, si hubieran sido necesarios para su constitución, se aceptasen expresamente en el plazo de tres meses desde la inscripción o si hubieran sido realizados, dentro de sus facultades, por las personas designadas a tal fin por todos los promotores. En estos supuestos cesará la responsabilidad solidaria a que se refiere el párrafo anterior, siempre que el patrimonio social sea suficiente para hacerles frente.

2. En tanto no se produzca la inscripción registral, la proyectada sociedad deberá añadir a su denominación las palabras «en constitución».

Artículo 10. *Escritura de constitución.*

1. La escritura pública de constitución de la sociedad será otorgada por todos los promotores y en ella se expresará:

a) La identidad de los otorgantes.
b) Manifestación de éstos de que reúnen los requisitos necesarios para ser socios.
c) La voluntad de constituir una sociedad cooperativa y clase de que se trate.
d) Acreditación por los otorgantes de haber suscrito la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio y de haberla desembolsado, al menos, en la proporción exigida estatutariamente.
e) Si las hubiere, valor asignado a las aportaciones no dinerarias, haciendo constar sus datos registrales si existieren, con detalle de las realizadas por los distintos promotores.

f) Acreditación de los otorgantes de que el importe total de las aportaciones desembolsadas no es inferior al del capital social mínimo establecido estatutariamente.

g) Identificación de las personas que, una vez inscrita la sociedad, han de ocupar los distintos cargos del primer Consejo Rector, el de interventor o interventores y declaración de que no están incursos en causa de incapacidad o prohibición alguna para desempeñarlos establecida en esta u otra Ley.

h) Declaración de que no existe otra entidad con idéntica denominación, a cuyo efecto se presentará al notario la oportuna certificación acreditativa expedida por el Registro de Sociedades Cooperativas.

i) Los Estatutos.

En la escritura se podrán incluir todos los pactos y condiciones que los promotores juzguen conveniente establecer, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la sociedad cooperativa.

2. Las personas que hayan sido designadas al efecto en la escritura de constitución, deberán solicitar, en el plazo de un mes desde su otorgamiento, la inscripción de la sociedad en el Registro de Sociedades Cooperativas. Si la solicitud se produce transcurridos seis meses, será preciso acompañar la ratificación de la escritura de constitución, también en documento público, cuya fecha no podrá ser anterior a un mes de dicha solicitud.

Transcurridos doce meses desde el otorgamiento de la escritura de constitución sin que se haya inscrito la Sociedad, el Registro podrá denegar la inscripción con carácter definitivo.

Artículo 11. *Contenido de los Estatutos.*

1. En los Estatutos se hará constar, al menos:

a) La denominación de la sociedad.

b) Objeto social.

c) El domicilio.

d) El ámbito territorial de actuación.

e) La duración de la sociedad.

f) El capital social mínimo.

g) La aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, forma y plazos de desembolso y los criterios para fijar la aportación obligatoria que habrán de efectuar los nuevos socios que se incorporen a la cooperativa.

h) La forma de acreditar las aportaciones al capital social.

i) Devengo o no de intereses por las aportaciones obligatorias al capital social.

j) Las clases de socios, requisitos para su admisión y baja voluntaria u obligatoria y régimen aplicable.

k) Derechos y deberes de los socios.

l) Derecho de reembolso de las aportaciones de los socios, así como el régimen de transmisión de las mismas.

m) Normas de disciplina social, tipificación de las faltas y sanciones, procedimiento sancionador, y pérdida de la condición de socio.

n) Composición del Consejo Rector, número de consejeros y período de duración en el respectivo cargo.

Asimismo, determinación del número y período de actuación de los interventores y, en su caso, de los miembros del Comité de Recursos.

Se incluirán también las exigencias impuestas por esta Ley para la clase de cooperativas de que se trate.

2. Los promotores podrán solicitar del Registro de Sociedades Cooperativas la calificación previa del proyecto de Estatutos.

3. Cualquier modificación de los Estatutos se hará constar en escritura pública, que se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas.

Cuando la modificación consista en el cambio de clase de la cooperativa, los socios que no hayan votado a favor del acuerdo, tendrán derecho a separarse de la sociedad, considerándose su baja como justificada. Este derecho podrá ejercitarse hasta que transcurra un mes a contar desde la inscripción del acuerdo en el Registro de Cooperativas.

4. Los Estatutos podrán ser desarrollados mediante un Reglamento de régimen interno.

CAPÍTULO III

De los socios

Artículo 12. *Personas que pueden ser socios.*

1. En las cooperativas pueden ser socios, en función de la actividad cooperativizada, tanto las personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes.

2. Los Estatutos establecerán los requisitos necesarios para la adquisición de la condición de socio, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 13. *Admisión de nuevos socios.*

1. La solicitud para la adquisición de la condición de socio se formulará por escrito al Consejo Rector, que deberá resolver y comunicar su decisión en el plazo no superior a tres meses, a contar desde el recibo de aquélla, y dando publicidad del acuerdo en la forma que estatutariamente se establezca. El acuerdo del Consejo Rector será motivado. Transcurrido el plazo sin haberse adoptado la decisión, se entenderá estimada.

2. Denegada la admisión, el solicitante podrá recurrir, en el plazo de veinte días, computados desde la fecha de notificación del acuerdo del Consejo Rector, ante el Comité de Recursos o, en su defecto, ante la Asamblea General. El Comité de Recursos resolverá en un plazo máximo de dos meses, contados desde la presentación de la impugnación y la Asamblea General en la primera reunión que se celebre, siendo preceptiva, en ambos supuestos, la audiencia del interesado.

La adquisición de la condición de socio quedará en suspenso hasta que haya transcurrido el plazo para recurrir la admisión o, si ésta fuese recurrida, hasta que resuelva el Comité de Recursos o, en su caso, la Asamblea General.

3. El acuerdo de admisión podrá ser impugnado por el número de socios y en la forma que estatutariamente se determine, siendo preceptiva la audiencia del interesado.

4. En las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo, personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa.

Serán de aplicación a los socios de trabajo las normas establecidas en esta Ley para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, con las salvedades establecidas en este artículo.

Los Estatutos de las cooperativas que prevean la admisión de socios de trabajo, deberán fijar los criterios que aseguren la equitativa y ponderada participación de estos socios en las obligaciones y derechos de naturaleza social y económica.

En todo caso, las pérdidas determinadas en función de la actividad cooperativizada de prestación de trabajo, desarrollada por los socios de trabajo, se imputarán al fondo de reserva y, en su defecto, a los socios usuarios, en la cuantía necesaria para garantizar a los socios de trabajo una compensación mínima igual al setenta por ciento de las retribuciones satisfechas en la zona por igual trabajo y, en todo caso, no inferior al importe del salario mínimo interprofesional.

Si los Estatutos prevén un período de prueba para los socios de trabajo, éste no procederá si el nuevo socio llevase al menos en la cooperativa como trabajador por cuenta ajena, el tiempo que corresponde al período de prueba.

5. Para adquirir la condición de socio, será necesario suscribir la aportación obligatoria al capital social que le corresponda, efectuar su desembolso y abonar, en su caso, la cuota de ingreso de acuerdo con lo establecido en los artículos 46 y 52 de esta Ley.

6. Si lo prevén los Estatutos y se acuerda en el momento de la admisión, podrán establecerse vínculos sociales de duración determinada, siempre que el conjunto de estos socios no sea superior a la quinta parte de los socios de carácter indefinido de la clase de que se trate.

La aportación obligatoria al capital social exigible a este tipo de socios no podrá superar el diez por ciento de la exigida a los socios de carácter indefinido y le será reintegrada en el momento en el que cause baja, una vez transcurrido el período de vinculación.

Artículo 14. *Socios colaboradores.*

Los Estatutos podrán prever la existencia de socios colaboradores en la cooperativa, personas físicas o jurídicas, que, sin poder desarrollar o participar en la actividad cooperativizada propia del objeto social de la cooperativa, pueden contribuir a su consecución.

Los socios colaboradores deberán desembolsar la aportación económica que determine la Asamblea General, la cual fijará los criterios de ponderada participación de los mismos en los derechos y obligaciones socioeconómicas de la cooperativa, en especial el régimen de su derecho de separación. Al socio colaborador no se le podrán exigir nuevas aportaciones al capital social, ni podrá desarrollar actividades cooperativizadas en el seno de dicha sociedad.

Las aportaciones realizadas por los socios colaboradores en ningún caso podrán exceder del cuarenta y cinco por ciento del total de las aportaciones al capital social, ni el conjunto de los votos a ellos correspondiente, sumados entre sí, podrán superar el treinta por ciento de los votos en los órganos sociales de la cooperativa.

Podrán pasar a ostentar la condición de socios colaboradores aquellos socios que por causa justificada no realicen la actividad que motivó su ingreso en la cooperativa y no soliciten su baja.

El régimen de responsabilidad de los socios colaboradores es el que se establece para los socios en el artículo 15, puntos 3 y 4, de esta Ley.

Artículo 15. *Obligaciones y responsabilidad de los socios.*

1. Los socios están obligados a cumplir los deberes legales y estatutarios.
2. En especial, los socios tendrán las siguientes obligaciones:

a) Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 4 del artículo 17.

b) Participar en las actividades cooperativizadas que desarrolla la cooperativa para el cumplimiento de su fin social, en la cuantía mínima obligatoria establecida en sus Estatutos. El Consejo Rector, cuando exista causa justificada, podrá liberar de dicha obligación al socio, en la cuantía que proceda y según las circunstancias que concurran.

c) Guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos de la cooperativa cuya divulgación pueda perjudicar a los intereses sociales lícitos.

d) Aceptar los cargos para los que fueren elegidos, salvo justa causa de excusa.

e) Cumplir con las obligaciones económicas que le correspondan.

f) No realizar actividades competitivas con las actividades empresariales que desarrolle la cooperativa, salvo autorización expresa del Consejo Rector.

3. La responsabilidad del socio por las deudas sociales estará limitada a las aportaciones al capital social que hubiera suscrito, estén o no desembolsadas en su totalidad.

4. No obstante, el socio que cause baja en la cooperativa responderá personalmente por las deudas sociales, previa exclusión del haber social, durante cinco años desde la pérdida de su condición de socio, por las obligaciones contraídas por la cooperativa con anterioridad a su baja, hasta el importe reembolsado de sus aportaciones al capital social.

Artículo 16. *Derechos de los socios.*

1. Los socios pueden ejercitar, sin más restricciones que las derivadas de un procedimiento sancionador, o de medidas cautelares estatutarias, todos los derechos reconocidos legal o estatutariamente.
2. En especial tienen derecho a:

a) Asistir, participar en los debates, formular propuestas según la regulación estatutaria y votar las propuestas que se les sometan en la Asamblea General y demás órganos colegiados de los que formen parte.

b) Ser elector y elegible para los cargos de los órganos sociales.

c) Participar en todas las actividades de la cooperativa, sin discriminaciones.

d) El retorno cooperativo, en su caso.

e) La actualización, cuando proceda,yalaliquidación de las aportaciones al capital social, así como a percibir intereses por las mismas, en su caso.

f) La baja voluntaria.

g) Recibir la información necesaria para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

h) A la formación profesional adecuada para realizar su trabajo los socios trabajadores y los socios de trabajo.

3. Todo socio de la cooperativa podrá ejercitar el derecho de información en los términos previstos en esta Ley, en los Estatutos o en los acuerdos de la Asamblea General.

El socio tendrá derecho como mínimo a:

a) Recibir copia de los Estatutos sociales y, si existiese, del Reglamento de régimen interno y de sus modificaciones, con mención expresa del momento de entrada en vigor de éstas.

b) Libre acceso a los Libros de Registro de socios de la cooperativa, así como al Libro de Actas de la Asamblea General y, si lo solicita, el Consejo Rector deberá proporcionarle copia certificada de los acuerdos adoptados en las Asambleas Generales.

c) Recibir, si lo solicita, del Consejo Rector, copia certificada de los acuerdos del Consejo que afecten al socio, individual o particularmente y en todo caso a que se le muestre y aclare, en un plazo no superior a un mes, el estado de su situación económica en relación con la cooperativa.

d) Examinar en el domicilio social y en aquellos centros de trabajo que determinen los Estatutos, en el plazo comprendido entre la convocatoria de la Asamblea y su celebración, los documentos que vayan a ser sometidos a la misma y en particular las cuentas anuales, el informe de gestión, la propuesta de distribución de resultados y el informe de los Interventores o el informe de la auditoría, según los casos.

e) Solicitar por escrito, con anterioridad a la celebración de la Asamblea, o verbalmente en el transcurso de la misma, la ampliación de cuanta información considere necesaria en relación a los puntos contenidos en el orden del día.

Los Estatutos regularán el plazo mínimo de antelación para presentar en el domicilio social la solicitud por escrito y el plazo máximo en el que el Consejo podrá responder fuera de la Asamblea, por la complejidad de la petición formulada.

f) Solicitar por escrito y recibir información sobre la marcha de la cooperativa en los términos previstos en los Estatutos y en particular sobre la que afecte a sus derechos económicos o sociales. En este supuesto, el Consejo Rector deberá facilitar la información solicitada en el plazo de 30 días o, si se considera que es interés general, en la Asamblea más próxima a celebrar, incluyéndola en el orden del día.

g) Cuando el 10 por ciento de los socios de la cooperativa, o cien socios, si ésta tiene más de mil, soliciten por escrito al Consejo Rector la información que considere necesaria, éste deberá proporcionarla también por escrito, en un plazo no superior a un mes.

4. En los supuestos de los apartados e), f) y g) del punto 3, el Consejo Rector podrá negar la información solicitada, cuando el proporcionarla ponga en grave peligro los legítimos intereses de la cooperativa o cuando la petición constituya obstrucción reiterada o abuso manifiesto por parte de los socios solicitantes. No obstante, estas excepciones no procederán cuando la información haya de proporcionarse en el acto de la Asamblea y ésta apoyase la solicitud de información por más de la mitad de los votos presentes y representados y, en los demás supuestos, cuando así lo acuerde el Comité de Recursos, o, en su defecto, la Asamblea General como consecuencia del recurso interpuesto por los socios solicitantes de la información.

En todo caso, la negativa del Consejo Rector a proporcionar la información solicitada podrá ser impugnada por los solicitantes de la misma por el procedimiento a que se refiere el artículo 31 de esta Ley, además, respecto a los supuestos de las letras a), b) y c) del apartado 3 de este artículo, podrán acudir al procedimiento previsto en el artículo 2.166 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 17. *Baja del socio.*

1. El socio podrá darse de baja voluntariamente en la cooperativa en cualquier momento, mediante preaviso por escrito al Consejo Rector. El plazo de preaviso, que fijarán los Estatutos, no podrá ser superior a un año, y su incumplimiento podrá dar lugar a la correspondiente indemnización de daños y perjuicios.

2. La calificación y determinación de los efectos de la baja será competencia del Consejo Rector que deberá formalizarla en el plazo de tres meses, excepto que los Estatutos establezcan un plazo distinto, a contar desde la fecha de efectos de la baja, por escrito motivado que habrá de ser comunicado al socio interesado.

Transcurrido dicho plazo sin haber resuelto el Consejo Rector, el socio podrá considerar su baja como justificada a los efectos de su liquidación y reembolso de aportaciones al capital, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 51 de esta Ley.

3. Los Estatutos podrán exigir el compromiso del socio de no darse de baja voluntariamente, sin justa causa que califique la misma de justificada hasta el final del ejercicio económico en que quiera causar baja o hasta que haya transcurrido, desde su admisión, el tiempo que fijen los Estatutos, que no será superior a cinco años.

4. El socio que hubiese salvado expresamente su voto o estuviese ausente y disconforme con cualquier acuerdo de la Asamblea General, que implique la asunción de obligaciones o cargas gravemente onerosas no previstas en los Estatutos, podrá darse de baja, que tendrá la consideración de justificada, mediante escrito dirigido al Consejo Rector dentro de los cuarenta días a contar del siguiente al de la recepción del acuerdo.

5. Causarán baja obligatoria los socios que pierdan los requisitos exigidos para serlo según esta Ley o los Estatutos de la cooperativa.

La baja obligatoria será acordada, previa audiencia del interesado, por el Consejo Rector, de oficio, a petición de cualquier otro socio o del propio afectado.

El acuerdo del Consejo Rector será ejecutivo desde que sea notificada la ratificación del Comité de Recursos o, en su defecto, de la Asamblea General, o haya transcurrido el plazo para recurrir ante los mismos sin haberlo hecho. No obstante, podrá establecer con carácter inmediato la suspensión cautelar de derechos y obligaciones del socio hasta que el acuerdo sea ejecutivo si así lo prevén los Estatutos, que deberán determinar el alcance de dicha suspensión. El socio conservará su derecho de voto en la Asamblea General mientras el acuerdo no sea ejecutivo.

6. El socio disconforme con el acuerdo motivado del Consejo Rector, sobre la calificación y efectos de su baja podrá impugnarlo en los términos previstos en el apartado c) del punto 3 del artículo 18 de esta Ley.

Artículo 18. *Normas de disciplina social.*

1. Los socios sólo podrán ser sancionados por las faltas previamente tipificadas en los Estatutos, que se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves.

2. Las infracciones cometidas por los socios prescribirán si son leves a los dos meses, si son graves a los cuatro meses, y si son muy graves a los seis meses.

Los plazos empezarán a computarse a partir de la fecha en la que se hayan cometido. El plazo se interrumpe al incoarse el procedimiento sancionador y corre de nuevo si en el plazo de cuatro meses no se dicta y notifica la resolución.

3. Los Estatutos establecerán los procedimientos sancionadores y los recursos que procedan, respetando las siguientes normas:

a) La facultad sancionadora es competencia indelegable del Consejo Rector.

b) En todos los supuestos es preceptiva la audiencia previa de los interesados y sus alegaciones deberán realizarse por escrito en los casos de faltas graves o muy graves.

c) El acuerdo de sanción puede ser impugnado en el plazo de un mes, desde su notificación, ante el Comité de Recursos que deberá resolver en el plazo de dos meses o, en su defecto, ante la Asamblea General que resolverá en la primera reunión que se celebre.

Transcurridos dichos plazos sin haberse resuelto y notificado el recurso se entenderá que éste ha sido estimado.

En el supuesto de que la impugnación no sea admitida o se desestimase, podrá recurrirse en el plazo de un mes desde su no admisión o notificación ante el Juez de Primera Instancia, por el cauce procesal previsto en el artículo 31 de esta Ley.

4. La sanción de suspender al socio en sus derechos, que no podrá alcanzar al derecho de información ni, en su caso, al de percibir retorno, al devengo de intereses por sus aportaciones al capital social, ni a la de actualización de las mismas, se regulará en los Estatutos sólo para el supuesto en que el socio esté al descubierto de sus obligaciones económicas o no participe en las actividades cooperativizadas, en los términos establecidos estatutariamente.

5. La expulsión de los socios sólo procederá por falta muy grave. Pero si afectase a un cargo social el mismo acuerdo rector podrá incluir la propuesta de cese simultáneo en el desempeño de dicho cargo.

El acuerdo de expulsión será ejecutivo una vez sea notificada la ratificación del Comité de Recursos o, en su defecto, de la Asamblea General mediante votación secreta, o cuando haya transcurrido el plazo para recurrir ante los mismos sin haberlo hecho. No obstante, podrá aplicarse el régimen de suspensión cautelar previsto en el artículo anterior.

CAPÍTULO IV

De los órganos de la sociedad cooperativa

Sección 1.ª De los órganos sociales

Artículo 19. *Órganos de la sociedad.*

Son órganos de la sociedad cooperativa, los siguientes:

La Asamblea General.
El Consejo Rector.
La Intervención.

Igualmente la sociedad cooperativa podrá prever la existencia de un Comité de Recursos y de otras instancias de carácter consultivo o asesor, cuyas funciones se determinen en los Estatutos, que, en ningún caso, puedan confundirse con las propias de los órganos sociales.

Sección 2.ª De la Asamblea General

Artículo 20. *Concepto.*

La Asamblea General es la reunión de los socios constituida con el objeto de deliberar y adoptar acuerdos sobre aquellos asuntos que, legal o estatutariamente, sean de su competencia, vinculando las decisiones adoptadas a todos los socios de la cooperativa.

Artículo 21. *Competencia.*

1. La Asamblea General fijará la política general de la cooperativa y podrá debatir sobre cualquier otro asunto de interés para la misma, siempre que conste en el orden del día, pero únicamente podrá tomar acuerdos obligatorios en materias que esta Ley no considere competencia exclusiva de otro órgano social.

No obstante lo anterior, y salvo disposición contraria de los Estatutos, la Asamblea General podrá impartir instrucciones al Consejo Rector o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos.

2. Corresponde en exclusiva a la Asamblea General, deliberar y tomar acuerdos sobre los siguientes asuntos:

a) Examen de la gestión social, aprobación de las cuentas anuales, del informe de gestión y de la aplicación de los excedentes disponibles o imputación de las pérdidas.

b) Nombramiento y revocación de los miembros del Consejo Rector, de los interventores, de los auditores de cuentas, de los liquidadores y, en su caso, el nombramiento del Comité de Recursos así como sobre la cuantía de la retribución de los consejeros y de los liquidadores.

c) Modificación de los Estatutos y aprobación o modificación, en su caso, del Reglamento de régimen interno de la cooperativa.

d) Aprobación de nuevas aportaciones obligatorias, admisión de aportaciones voluntarias, actualización del valor de las aportaciones al capital social, fijación de las aportaciones de los nuevos socios, establecimiento de cuotas de ingreso o periódicas, así como el tipo de interés a abonar por las aportaciones al capital social.

e) Emisión de títulos participativos y participaciones especiales.

f) Fusión, escisión, transformación y disolución de la sociedad.

g) Toda decisión que suponga una modificación sustancial, según los Estatutos, de la estructura económica, social, organizativa o funcional de la cooperativa.

h) Constitución de cooperativas de segundo grado y de grupos cooperativos o incorporación a éstos si ya están constituidos, participación en otras formas de colaboración económica contemplada en el artículo 79 de esta Ley, adhesión a entidades de carácter representativo así como la separación de las mismas.

i) El ejercicio de la acción social de responsabilidad contra los miembros del Consejo Rector, los auditores de cuentas y liquidadores.

j) Los derivados de una norma legal o estatutaria.

3. La competencia de la Asamblea General sobre los actos en que su acuerdo es preceptivo en virtud de norma legal o estatutaria tiene carácter indelegable, salvo aquellas competencias que puedan ser delegadas en el grupo cooperativo regulado en el artículo 78 de esta Ley.

Artículo 22. *Clases y formas de Asamblea General.*

1. Las Asambleas Generales pueden ser ordinarias o extraordinarias.

La Asamblea General ordinaria tiene por objeto principal examinar la gestión social y aprobar, si procede, las cuentas anuales. Podrá asimismo incluir en su orden del día cualquier otro asunto propio de la competencia de la Asamblea.

Las demás Asambleas Generales tendrán el carácter de extraordinarias.

2. Las Asambleas Generales serán de delegados elegidos en juntas preparatorias, cuando los Estatutos, en atención a las circunstancias que dificulten la presencia de todos los socios en la Asamblea General u otras, así lo prevean.

Artículo 23. *Convocatoria.*

1. La Asamblea General ordinaria deberá ser convocada por el Consejo Rector, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio económico.

2. Cumplido el plazo legal sin haberse realizado la convocatoria, los Interventores deberán instarla del Consejo Rector, y si éste no la convoca dentro de los quince días siguientes al recibo del requerimiento, deberán solicitarla al Juez competente, que la convocará.

Transcurrido el plazo legal sin haberse realizado la convocatoria de la Asamblea ordinaria, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, cualquier socio podrá solicitar de la referida autoridad judicial que la convoque. En todo caso, la autoridad judicial sólo tramitará la primera de las solicitudes de convocatoria que se realicen.

3. La Asamblea General extraordinaria será convocada a iniciativa del Consejo Rector, a petición efectuada, fehacientemente, por un número de socios que representen el veinte por ciento del total de los votos y, si lo prevén los Estatutos, a solicitud de los Interventores.

Si el requerimiento de convocatoria no fuera atendido por el Consejo Rector dentro del plazo de un mes, los solicitantes podrán instar del Juez competente que la convoque.

4. En el supuesto que el Juez realizara la convocatoria, éste designará las personas que cumplirán las funciones de Presidente y Secretario de la Asamblea.

5. No será necesaria la convocatoria, siempre que estén presentes o representados todos los socios de la cooperativa y acepten, por unanimidad, constituirse en Asamblea General universal aprobando, todos ellos, el orden del día. Todos los socios firmarán un acta que recogerá, en todo caso, el acuerdo para celebrar la Asamblea y el orden del día.

Artículo 24. *Forma y contenido de la convocatoria.*

1. La Asamblea General se convocará, con una antelación mínima de quince días y máxima de dos meses, siempre mediante anuncio expuesto públicamente de forma destacada en el domicilio social y en cada uno de los demás centros en que la cooperativa desarrolle su actividad, en su caso, sin perjuicio de que los Estatutos puedan indicar además cualquier procedimiento de comunicación, individual y escrita, que asegure la recepción del anuncio por todos los socios en el domicilio designado al efecto o en el que conste en el Libro Registro de socios; no obstante, para los socios que residan en el extranjero los Estatutos podrán prever que sólo serán convocados individualmente si hubieran designado para las notificaciones un lugar del territorio nacional.

Cuando la cooperativa tenga más de quinientos socios, o si así lo exigen los Estatutos, la convocatoria se anunciará también, con la misma antelación, en un determinado diario de gran difusión en el territorio en que tenga su ámbito de actuación. El plazo quincenal se computará excluyendo de su cómputo, tanto el día de la exposición, envío o publicación del anuncio, como el de celebración de la Asamblea.

2. La convocatoria indicará, al menos, la fecha, hora y lugar de la reunión, si es en primera o segunda convocatoria, así como los asuntos que componen el orden del día, que habrá sido fijado por el Consejo Rector e incluirá también los asuntos que incluyan los interventores y un número de socios que represente el 10 por 100 o alcance la cifra de doscientos, y sean presentados antes de que finalice el octavo día posterior al de la publicación de la convocatoria. El Consejo Rector, en su caso, deberá hacer público el nuevo orden del día con una antelación mínima de cuatro días al de la celebración de la Asamblea, en la forma establecida para la convocatoria.

Artículo 25. *Constitución de la Asamblea.*

1. La Asamblea General quedará válidamente constituida en primera convocatoria, cuando estén presentes o representados más de la mitad de los votos sociales y, en segunda convocatoria, al menos, un diez por ciento de los votos o cien votos sociales. Los Estatutos sociales podrán fijar un quórum superior. No obstante, y cuando expresamente lo establezcan los Estatutos, la Asamblea General quedará válidamente constituida en segunda convocatoria cualquiera que sea el número de socios presentes o representados.

Asimismo, los Estatutos podrán establecer el porcentaje de asistentes que deberán ser socios que desarrollen actividad cooperativizada para la válida constitución en cada convocatoria, sin que, en ningún caso, la aplicación de estos porcentajes suponga superar los límites que se fijan en el párrafo anterior.

2. La Asamblea General estará presidida por el Presidente y, en su defecto, por el Vicepresidente del Consejo Rector; actuará de Secretario el que lo sea del Consejo Rector o quien lo sustituya estatutariamente. En defecto de estos cargos, serán los que elija la Asamblea.

3. Las votaciones serán secretas en los supuestos previstos en la presente Ley o en los Estatutos, además de en aquéllos en que así lo aprueben, previa su votación a solicitud de cualquier socio, el diez por ciento de los votos sociales presentes y representados en la Asamblea General.

Los Estatutos podrán regular cautelas respecto al último supuesto, para evitar abusos; entre ellas la de que sólo pueda promoverse una petición de votación secreta en cada sesión asamblearia cuando, por el número de asistentes, la densidad del orden del día o por otra causa razonable, ello resulte lo más adecuado para el desarrollo de la reunión.

4. Los Estatutos podrán prever la posibilidad de asistencia y participación, a distancia, de las personas socias y demás legitimadas en las reuniones de las Asambleas Generales, por medios digitales, siempre que se garanticen los siguientes extremos:

a) La identidad y legitimación de las personas socias, sus representantes y demás personas asistentes a la reunión.

b) La seguridad y el contenido de las comunicaciones.

c) La transmisión en tiempo real de la Asamblea General, con comunicación bidireccional de imagen y sonido para que todas las personas socias puedan participar en la deliberación

y en la toma de acuerdos, para lo cual la cooperativa deberá implementar las medidas necesarias para asegurar su efectividad.

d) El mecanismo de ejercicio del voto, la identidad de la persona emisora, y, en su caso, la confidencialidad del voto.

El anuncio de convocatoria informará de los trámites y procedimientos que habrán de seguirse para el registro y formación de la lista de personas asistentes, para el ejercicio de sus derechos y para el adecuado reflejo en el acta del desarrollo de la reunión.

En el acta, el secretario deberá reflejar la acreditación de la identidad de todos los asistentes.

Artículo 26. *Derecho de voto.*

1. En la Asamblea General cada socio tendrá un voto.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en las cooperativas de primer grado, los Estatutos podrán establecer el derecho al voto plural ponderado, en proporción al volumen de la actividad cooperativizada, para los socios que sean cooperativas, sociedades controladas por éstas o entidades públicas. En estos supuestos los Estatutos fijarán con claridad los criterios de proporcionalidad, sin que el número de votos de un socio pueda ser superior al tercio de los votos totales de la cooperativa.

3. En el caso de cooperativas con distintas modalidades de socios, se podrá atribuir un voto plural o fraccionado, en la medida que ello sea necesario para mantener las proporciones que, en cuanto a derecho de voto en la Asamblea General, se hayan establecido en los Estatutos para los distintos tipos de socios.

4. En las cooperativas agrarias, de servicios, de transportistas y del mar podrán prever los Estatutos la posibilidad de un voto plural ponderado, en proporción al volumen de la actividad cooperativizada del socio, que no podrá ser superior en ningún caso a cinco votos sociales, sin que puedan atribuir a un solo socio más de un tercio de votos totales de la cooperativa. En las de crédito, se aplicará lo establecido en la normativa especial de estas entidades.

5. En las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra a cada socio trabajador le corresponderá un voto y a los socios cedentes del goce de bienes a la cooperativa se les podrá atribuir un voto plural o fraccionado, en función de la valoración de los bienes cedidos, sin que, en ningún caso, un solo socio pueda quintuplicar la fracción de voto que ostente otro socio de la misma modalidad.

6. En las cooperativas de segundo grado, si lo prevén los Estatutos, el voto de los socios podrá ser proporcional a su participación en la actividad cooperativizada de la sociedad y/o al número de socios activos que integran la cooperativa asociada, en cuyo supuesto los Estatutos deberán fijar con claridad los criterios de la proporcionalidad del voto. No obstante, ningún socio podrá ostentar más de un tercio de los votos totales, salvo que la sociedad esté integrada sólo por tres socios, en cuyo caso el límite se elevará al cuarenta por ciento, y si la integrasen únicamente dos socios, los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de voto de los socios.

En todo caso, el número de votos de las entidades que no sean sociedades cooperativas no podrá alcanzar el cuarenta por ciento de los votos sociales. Los Estatutos podrán establecer un límite inferior.

7. La suma de votos plurales excepto en el caso de cooperativas de segundo grado, no podrá alcanzar la mitad del número de socios y, en todo caso, los socios titulares de votos plurales podrán renunciar para una Asamblea o en cualquier votación, a ellos, ejercitando un solo voto. Además, los Estatutos deberán regular los supuestos en que será imperativo el voto igualitario.

8. Los Estatutos establecerán los supuestos en que el socio deba abstenerse de votar por encontrarse en conflicto de intereses, incluyendo en todo caso aquéllos previstos en la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Artículo 27. *Voto por representante.*

1. El socio podrá hacerse representar en las reuniones de la Asamblea General por medio de otro socio, quien no podrá representar a más de dos. También podrá ser representado, excepto el socio que cooperativiza su trabajo o aquél al que se lo impida

alguna normativa específica, por un familiar con plena capacidad de obrar y dentro del grado de parentesco que establezcan los Estatutos.

2. La representación legal, a efectos de asistir a la Asamblea General, de las personas jurídicas y de los menores o incapacitados, se ajustará a las normas del Derecho común o especial que sean aplicables.

3. La delegación de voto, que sólo podrá hacerse con carácter especial para cada Asamblea, deberá efectuarse por el procedimiento que prevean los Estatutos.

Artículo 28. *Adopción de acuerdos.*

1. Excepto en los supuestos previstos en esta Ley, la Asamblea General adoptará los acuerdos por más de la mitad de los votos válidamente expresados, no siendo computables a estos efectos los votos en blanco ni las abstenciones.

2. Será necesaria la mayoría de dos tercios de los votos presentes y representados para adoptar acuerdos de modificación de Estatutos, adhesión o baja en un grupo cooperativo, transformación, fusión, escisión, disolución y reactivación de la sociedad.

3. Los Estatutos podrán exigir mayorías superiores a las establecidas en los apartados anteriores, sin que, en ningún caso, rebasen las cuatro quintas partes de los votos válidamente emitidos.

4. Serán nulos los acuerdos sobre asuntos que no consten en el orden del día, salvo el de convocar una nueva Asamblea General; el de que se realice censura de las cuentas por miembros de la cooperativa o por persona externa; el de prorrogar la sesión de la Asamblea General; el ejercicio de la acción de responsabilidad contra los administradores, los interventores, los auditores o los liquidadores; la revocación de los cargos sociales antes mencionados, así como aquellos otros casos previstos en la presente Ley.

5. Los acuerdos de la Asamblea General producirán los efectos a ellos inherentes desde el momento en que hayan sido adoptados.

Artículo 29. *Acta de la Asamblea.*

1. El acta de la Asamblea será redactada por el Secretario y deberá expresar, en todo caso, lugar, fecha y hora de la reunión, relación de asistentes, si se celebra en primera o segunda convocatoria, manifestación de la existencia de quórum suficiente para su válida constitución, señalamiento del orden del día, resumen de las deliberaciones e intervenciones que se haya solicitado su constancia en el acta, así como la transcripción de los acuerdos adoptados con los resultados de las votaciones.

2. El acta de la sesión podrá ser aprobada por la propia Asamblea General a continuación del acto de su celebración, o, en su defecto, habrá de serlo dentro del plazo de quince días siguientes a su celebración, por el Presidente de la misma y dos socios sin cargo alguno designados en la misma Asamblea, quienes la firmarán junto con el Secretario.

3. Cuando los acuerdos sean inscribibles, deberán presentarse en el Registro de Sociedades Cooperativas los documentos necesarios para su inscripción dentro de los treinta días siguientes al de la aprobación del acta, bajo la responsabilidad del Consejo Rector.

4. El Consejo Rector podrá requerir la presencia de notario para que levante acta de la Asamblea y estará obligado a hacerlo siempre que, con siete días de antelación al previsto para la sesión, lo soliciten socios que representen al menos el diez por ciento de todos ellos.

El acta notarial no se someterá a trámite de aprobación y tendrá la consideración de acta de la Asamblea.

Artículo 30. *Asamblea General de Delegados.*

1. Cuando los Estatutos prevean, por causas objetivas y expresas, Asambleas de Delegados deberán regular los criterios de adscripción de los socios en cada junta preparatoria, su facultad de elevar propuestas no vinculantes, las normas para la elección de delegados, de entre los socios presentes que no desempeñen cargos sociales, el número máximo de votos que podrá ostentar cada uno en la Asamblea General y el carácter y duración del mandato, que no podrá ser superior a los tres años.

Cuando el mandato de los delegados sea plurianual los Estatutos deberán regular un sistema de reuniones informativas, previas y posteriores a la Asamblea, de aquéllos con los socios adscritos a la junta correspondiente.

2. Las convocatorias de las juntas preparatorias y de la Asamblea de Delegados tendrán que ser únicas, con un mismo orden del día, y con el régimen de publicidad previsto en el artículo 24 de la presente Ley. Tanto las juntas preparatorias como la Asamblea de Delegados se regirán por las normas de constitución y funcionamiento de la Asamblea General.

Salvo cuando asista el Presidente de la cooperativa, las juntas preparatorias estarán presididas por un socio elegido entre los asistentes y siempre serán informadas por un miembro, al menos, del Consejo Rector.

Cuando en el orden del día figuren elecciones a cargos sociales, las mismas podrán tener lugar directamente en las juntas preparatorias celebradas el mismo día, quedando el recuento final y la proclamación de los candidatos para la Asamblea General de Delegados.

3. La aprobación diferida del acta de cada junta preparatoria deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a su respectiva celebración.

4. Sólo será impugnable el acuerdo adoptado por la Asamblea General de Delegados aunque para examinar su contenido y validez se tendrán en cuenta las deliberaciones y acuerdos de las juntas preparatorias.

5. En lo no previsto en el presente artículo y en los Estatutos sobre las juntas preparatorias se observarán, en cuanto sean aplicables, las normas establecidas para la Asamblea General.

Artículo 31. *Impugnación de acuerdos de la Asamblea General.*

1. Podrán ser impugnados los acuerdos de la Asamblea General que sean contrarios a la Ley, que se opongan a los Estatutos o lesionen, en beneficio de uno o varios socios o terceros, los intereses de la cooperativa.

No procederá la impugnación de un acuerdo social que haya sido dejado sin efecto o sustituido válidamente por otro. Si fuera posible eliminar la causa de impugnación, el Juez otorgará un plazo razonable para que aquélla pueda ser subsanada.

2. Serán nulos los acuerdos contrarios a la Ley. Los demás acuerdos a que se refiere el número anterior serán anulables.

3. La acción de impugnación de los acuerdos nulos caducará, en el plazo de un año, con excepción de los acuerdos que, por su causa o contenido, resulten contrarios al orden público. La acción de impugnación de los acuerdos anulables caducará a los cuarenta días.

Los plazos de caducidad previstos en este artículo se computarán desde la fecha de adopción del acuerdo o, en caso de estar el mismo sujeto a inscripción en el Registro de Sociedades Cooperativas, desde la fecha en la que se haya inscrito.

4. Para la impugnación de los acuerdos nulos están legitimados: cualquier socio; los miembros del Consejo Rector; los interventores; el Comité de Recursos y los terceros que acrediten interés legítimo. Para impugnar los acuerdos anulables estarán legitimados: los socios asistentes a la Asamblea que hubieran hecho constar, en acta o mediante documento fehaciente entregado dentro de las 48 horas siguientes, su oposición al acuerdo, aunque la votación hubiera sido secreta; los ilegítimamente privados del derecho de voto y los ausentes, así como los miembros del Consejo Rector y los interventores. Están obligados a impugnar los acuerdos contrarios a la Ley o los Estatutos, el Consejo Rector, los interventores y los liquidadores y, en su caso, el Comité de Recursos.

5. Las acciones de impugnación se acomodarán a las normas establecidas en los artículos 118 a 121 del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas en cuanto no resulten contrarias a esta Ley, con la salvedad de que para solicitar en el escrito de demanda la suspensión del acuerdo impugnado, se exigirá que los demandantes sean o los interventores o socios que representen, al menos, un veinte por ciento del total de votos sociales.

6. La sentencia estimatoria de la acción de impugnación producirá efectos frente a todos los socios, pero no afectará a los derechos adquiridos por terceros de buena fe a consecuencia del acuerdo impugnado. En el caso de que el acuerdo impugnado estuviese

inscrito, la sentencia determinará, además, la cancelación de su inscripción, así como la de los asientos posteriores que resulten contradictorios con ella.

Sección 3.ª Del Consejo Rector

Artículo 32. *Naturaleza, competencia y representación.*

1. El Consejo Rector es el órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad cooperativa, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General.

No obstante, en aquellas cooperativas cuyo número de socios sea inferior a diez, los Estatutos podrán establecer la existencia de un Administrador único, persona física que ostente la condición de socio, que asumirá las competencias y funciones previstas en esta Ley para el Consejo Rector, su Presidente y Secretario.

Corresponde al Consejo Rector cuantas facultades no estén reservadas por Ley o por los Estatutos a otros órganos sociales y, en su caso, acordar la modificación de los Estatutos cuando consista en el cambio de domicilio social dentro del mismo término municipal.

En todo caso, las facultades representativas del Consejo Rector se extienden a todos los actos relacionados con las actividades que integren el objeto social de la cooperativa, sin que surtan efectos frente a terceros las limitaciones que en cuanto a ellos pudieran contener los Estatutos.

Asimismo, le corresponde acordar, salvo disposición contraria en los Estatutos sociales, la emisión de obligaciones y otras formas de financiación mediante emisión de valores negociables, siempre y cuando no se trate de títulos participativos o participaciones especiales, cuya competencia está atribuida a la Asamblea General.

2. El Presidente del Consejo Rector y, en su caso, el Vicepresidente, que lo será también de la cooperativa, ostentarán la representación legal de la misma, dentro del ámbito de facultades que les atribuyan los Estatutos y las concretas que para su ejecución resulten de los acuerdos de la Asamblea General o del Consejo Rector.

3. El Consejo Rector podrá conferir apoderamientos, así como proceder a su revocación, a cualquier persona, cuyas facultades representativas de gestión o dirección se establecerán en la escritura de poder, y en especial nombrar y revocar al gerente, director general o cargo equivalente, como apoderado principal de la cooperativa.

El otorgamiento, modificación o revocación de los poderes de gestión o dirección con carácter permanente se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas.

Artículo 33. *Composición.*

Los Estatutos establecerán la composición del Consejo Rector. El número de consejeros no podrá ser inferior a tres, debiendo existir, en todo caso, un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. Cuando la cooperativa tenga tres socios, el Consejo Rector estará formado por dos miembros, no existiendo el cargo de Vicepresidente.

Cuando la cooperativa tenga tres socios, el Consejo Rector estará formado por dos miembros, no existiendo el cargo de Vicepresidente.

La existencia de otros cargos y de suplentes se recogerá en los Estatutos, que en ningún caso podrán establecer reserva de los cargos de Presidente, Vicepresidente o Secretario. No obstante, las cooperativas, si lo prevén los Estatutos, podrán reservar puestos de vocales o consejeros del Consejo Rector, para su designación de entre colectivos de socios, determinados objetivamente.

Cuando la cooperativa tenga más de cincuenta trabajadores con contrato por tiempo indefinido y esté constituido el Comité de Empresa, uno de ellos formará parte del Consejo Rector como miembro vocal, que será elegido y revocado por dicho Comité; en el caso de que existan varios comités de empresa, será elegido por los trabajadores fijos.

El período de mandato y el régimen del referido miembro vocal serán iguales que los establecidos en los Estatutos y el Reglamento de régimen interno para los restantes consejeros.

Artículo 34. *Elección.*

1. Los consejeros, salvo en el supuesto previsto en el artículo anterior, serán elegidos por la Asamblea General en votación secreta y por el mayor número de votos.

Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno deberán regular el proceso electoral, de acuerdo con las normas de esta Ley. En todo caso, ni serán válidas las candidaturas presentadas fuera del plazo que señale la autorregulación correspondiente ni los consejeros sometidos a renovación podrán decidir sobre la validez de las candidaturas.

Los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario serán elegidos, de entre sus miembros, por el Consejo Rector o por la Asamblea según previsión estatutaria.

Tratándose de un consejero persona jurídica, deberá ésta designar a una persona física para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

2. Los Estatutos podrán admitir el nombramiento como consejeros de personas cualificadas y expertas que no ostenten la condición de socios, en número que no exceda de un tercio del total, y que en ningún caso podrán ser nombrados Presidente ni Vicepresidente.

Salvo en tal supuesto y el previsto en el artículo anterior, tan sólo podrán ser elegidos como consejeros quienes ostenten la condición de socios de la cooperativa.

3. El nombramiento de los consejeros surtirá efecto desde el momento de su aceptación, y deberá ser presentado a inscripción en el Registro de Sociedades Cooperativas, en el plazo de un mes.

Artículo 35. *Duración, cese y vacantes.*

1. Los consejeros serán elegidos por un período, cuya duración fijarán los Estatutos, de entre tres y seis años, pudiendo ser reelegidos.

Los consejeros que hubieran agotado el plazo para el cual fueron elegidos, continuarán ostentando sus cargos hasta el momento en que se produzca la aceptación de los que les sustituyan.

2. El Consejo Rector se renovará simultáneamente en la totalidad de sus miembros, salvo que los Estatutos establezcan renovaciones parciales.

3. Podrán ser destituidos los consejeros por acuerdo de la Asamblea General, aunque no conste como punto del orden del día, si bien, en este caso, será necesaria la mayoría del total de votos de la cooperativa salvo norma estatutaria que, para casos justificados, prevea una mayoría inferior. Queda a salvo, en todo caso, lo dispuesto en el número 4, del artículo 41, para el que bastará la mayoría simple.

4. La renuncia de los consejeros podrá ser aceptada por el Consejo Rector o por la Asamblea General.

5. Vacante el cargo de Presidente y en tanto no se proceda a elegir un sustituto, sus funciones serán asumidas por el Vicepresidente, sin perjuicio de las sustituciones que procedan en casos de imposibilidad o contraposición de intereses.

6. Si, simultáneamente, quedaran vacantes los cargos de Presidente y Vicepresidente elegidos directamente por la Asamblea o si quedase un número de miembros del Consejo Rector insuficiente para constituir validamente éste, las funciones del Presidente serán asumidas por el consejero elegido entre los que quedasen. La Asamblea General, en un plazo máximo de quince días, deberá ser convocada a los efectos de cubrir las vacantes que se hubieran producido. Esta convocatoria podrá acordarla el Consejo Rector aunque no concurran el número de miembros que exige el artículo siguiente.

Artículo 36. *Funcionamiento.*

1. Los Estatutos o, en su defecto, la Asamblea General, regularán el funcionamiento del Consejo Rector, de las comisiones, comités o comisiones ejecutivas que puedan crearse, así como las competencias de los consejeros delegados.

2. Los consejeros no podrán hacerse representar.

3. El Consejo Rector, previa convocatoria, quedará válidamente constituido cuando concurran personalmente a la reunión más de la mitad de sus componentes.

4. Los acuerdos se adoptarán por más de la mitad de los votos válidamente expresados. Cada consejero tendrá un voto. El voto del Presidente dirimirá los empates.

5. El acta de la reunión, firmada por el Presidente y el Secretario, recogerá los debates en forma sucinta y el texto de los acuerdos, así como el resultado de las votaciones.

6. Los Estatutos podrán prever que los miembros del Consejo Rector puedan asistir y participar, a distancia, en sus reuniones y, en su caso, en las de las comisiones, comités y comisiones ejecutivas, existentes, por medios digitales, para lo cual la cooperativa deberá poner a su disposición los medios necesarios para el ejercicio de sus derechos. En este supuesto, deberán quedar garantizadas la identidad de las personas asistentes, la seguridad y el contenido de las comunicaciones, la transmisión bidireccional y en tiempo real de imagen y sonido, así como el mecanismo de ejercicio del derecho de voto y su confidencialidad.

Artículo 37. *Impugnación de los acuerdos del Consejo Rector.*

1. Podrán ser impugnados los acuerdos del Consejo Rector que se consideren nulos o anulables en el plazo de dos meses o un mes, respectivamente, desde su adopción.

2. Para el ejercicio de las acciones de impugnación de los acuerdos nulos están legitimados todos los socios, incluso los miembros del Consejo Rector que hubieran votado a favor del acuerdo y los que se hubiesen abstenido. Asimismo, están legitimados para el ejercicio de las acciones de impugnación de los acuerdos anulables, los asistentes a la reunión del Consejo que hubiesen hecho constar, en acta, su voto contra el acuerdo adoptado, los ausentes y los que hayan sido ilegítimamente privados de emitir su voto, así como los interventores y el cinco por ciento de los socios. En los demás aspectos, se ajustará al procedimiento previsto para la impugnación de acuerdos de la Asamblea General.

3. El plazo de impugnación de los acuerdos del Consejo Rector será de un mes computado desde la fecha de adopción del acuerdo, si el impugnante es consejero, o en los demás casos desde que los impugnantes tuvieren conocimiento de los mismos, siempre que no hubiese transcurrido un año desde su adopción.

Sección 4.ª De la intervención

Artículo 38. *Funciones y nombramiento.*

1. La Intervención, como órgano de fiscalización de la cooperativa, tiene como funciones, además de las que expresamente le encomienda esta Ley, las que le asignen los Estatutos, de acuerdo a su naturaleza, que no estén expresamente encomendadas a otros órganos sociales.

La Intervención puede consultar y comprobar toda la documentación de la cooperativa y proceder a las verificaciones que estime necesarias.

2. Los Estatutos fijarán, en su caso, el número de interventores titulares, que no podrá ser superior al de consejeros, pudiendo, asimismo, establecer la existencia y número de suplentes. Los Estatutos, que podrán prever renovaciones parciales, fijarán la duración de su mandato de entre tres y seis años, pudiendo ser reelegidos.

3. Los interventores serán elegidos entre los socios de la cooperativa. Cuando se trate de persona jurídica, esta deberá nombrar una persona física para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Un tercio de los interventores podrá ser designado entre expertos independientes.

4. El interventor o interventores titulares y, si los hubiere, los suplentes, serán elegidos por la Asamblea General, en votación secreta, por el mayor número de votos.

Artículo 39. *Informe de las cuentas anuales.*

1. Las cuentas anuales y el informe de gestión, antes de ser presentados para su aprobación a la Asamblea General, deberán ser censurados por el interventor o interventores, salvo que la cooperativa esté sujeta a la auditoría de cuentas a que se refiere el artículo 62 de esta Ley.

2. El informe definitivo deberá ser formulado y puesto a disposición del Consejo Rector en el plazo máximo de un mes desde que se entreguen las cuentas a tal fin. En caso de disconformidad, los interventores deberán emitir informe por separado. En tanto no se haya

emitido el informe o transcurrido el plazo para hacerlo, no podrá ser convocada la Asamblea General a cuya aprobación deban someterse las cuentas.

Sección 5.ª Disposiciones comunes al Consejo Rector e Intervención

Artículo 40. *Retribución.*

Los Estatutos podrán prever que los consejeros y los interventores no socios perciban retribuciones, en cuyo caso deberán establecer el sistema y los criterios para fijarlas por la Asamblea, debiendo figurar todo ello en la memoria anual. En cualquier caso, los consejeros y los interventores serán compensados de los gastos que les origine su función.

Artículo 41. *Incompatibilidades, incapacidades y prohibiciones.*

1. No podrán ser consejeros ni interventores:

a) Los altos cargos y demás personas al servicio de las Administraciones públicas con funciones a su cargo que se relacionen con las actividades de las cooperativas en general o con las de la cooperativa de que se trate en particular, salvo que lo sean en representación, precisamente, del ente público en el que presten sus servicios.

b) Quienes desempeñen o ejerzan por cuenta propia o ajena actividades competitivas o complementarias a las de la cooperativa, salvo que medie autorización expresa de la Asamblea General, en cada caso.

c) Los incapaces, de conformidad con la extensión y límites establecidos en la sentencia de incapacitación.

En las cooperativas integradas mayoritariamente o exclusivamente por minusválidos psíquicos, su falta de capacidad de obrar será suplida por sus tutores, con arreglo a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, a los que se aplicará el régimen de incompatibilidades, incapacidades y prohibiciones, así como el de responsabilidad, establecidos en esta Ley.

d) Las personas que sean inhabilitadas conforme a la Ley Concursal mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso, quienes se hallen impedidos para el ejercicio de empleo o cargo público y aquellos que por razón de su cargo no puedan ejercer actividades económicas lucrativas.

e) Quienes, como integrantes de dichos órganos, hubieran sido sancionados, al menos dos veces, por la comisión de faltas graves o muy graves por conculcar la legislación cooperativa. Esta prohibición se extenderá a un período de tiempo de cinco años, a contar desde la firmeza de la última sanción.

2. Son incompatibles entre sí, los cargos de miembros del Consejo Rector, interventor e integrantes del Comité de Recursos. Dicha incompatibilidad alcanzará también al cónyuge y parientes de los expresados cargos hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad.

Las expresadas causas de incompatibilidad relacionadas con el parentesco no desplegarán su eficacia, cuando el número de socios de la cooperativa, en el momento de elección del órgano correspondiente, sea tal, que no existan socios en los que no concurran dichas causas.

3. Ninguno de los cargos anteriores podrá ejercerse simultáneamente en más de tres sociedades cooperativas de primer grado.

4. El consejero o interventor que incurra en alguna de las prohibiciones o se encuentre afectado por alguna de las incapacidades o incompatibilidades previstas en este artículo, será inmediatamente destituido a petición de cualquier socio, sin perjuicio de la responsabilidad en que pueda incurrir por su conducta desleal. En los supuestos de incompatibilidad entre cargos, el afectado deberá optar por uno de ellos en el plazo de cinco días desde la elección para el segundo cargo y, si no lo hiciere, será nula la segunda designación.

Artículo 42. *Conflicto de intereses con la cooperativa.*

1. Será preciso el previo acuerdo de la Asamblea General, cuando la cooperativa hubiera de obligarse con cualquier consejero, interventor o con uno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no pudiendo el socio incurso en esta situación de conflicto tomar parte en la correspondiente votación. La autorización de la Asamblea no será necesaria cuando se trate de las relaciones propias de la condición de socio.

2. Los actos, contratos u operaciones realizados sin la mencionada autorización serán anulables, quedando a salvo los derechos adquiridos de buena fe por terceros.

Artículo 43. *Responsabilidad.*

La responsabilidad de los consejeros e interventores por daños causados, se regirá por lo dispuesto para los administradores de las sociedades anónimas, si bien, los interventores no tendrán responsabilidad solidaria. El acuerdo de la Asamblea General que decida sobre el ejercicio de la acción de responsabilidad requerirá mayoría ordinaria, que podrá ser adoptado aunque no figure en el orden del día. En cualquier momento la Asamblea General podrá transigir o renunciar al ejercicio de la acción siempre que no se opusieren a ello socios que ostenten el cinco por ciento de los votos sociales de la cooperativa.

Sección 6.ª Del Comité de Recursos

Artículo 44. *Funciones y competencias.*

1. Los Estatutos podrán prever la creación de un Comité de Recursos, que tramitará y resolverá los mismos contra las sanciones impuestas a los socios -incluso cuando ostenten cargos sociales- por el Consejo Rector, y en los demás supuestos que lo establezca la presente Ley o los Estatutos.

2. La composición y funcionamiento del Comité se fijarán en los Estatutos y estará integrado por, al menos, tres miembros elegidos de entre los socios por la Asamblea General en votación secreta. La duración de su mandato se fijará estatutariamente y podrán ser reelegidos.

3. Los acuerdos del Comité de Recursos serán inmediatamente ejecutivos y definitivos, pudiendo ser impugnados conforme a lo establecido en la presente Ley como si hubiesen sido adoptados por la Asamblea General.

4. Los miembros del Comité quedan sometidos a las causas de abstención y recusación aplicables a los Jueces y Magistrados. Sus acuerdos, cuando recaigan sobre materia disciplinaria, se adoptarán mediante votación secreta y sin voto de calidad. Además, se aplicarán a este órgano las disposiciones del artículo 34.3 y de la Sección 5. a , si bien la posibilidad de retribución sólo podrán establecerla los Estatutos para los miembros de dicho Comité que actúen como ponentes.

CAPÍTULO V

Del régimen económico

Sección 1.ª De las aportaciones sociales

Artículo 45. *Capital social.*

1. El capital social estará constituido por las aportaciones obligatorias y voluntarias de los socios, que podrán ser:

a) aportaciones con derecho de reembolso en caso de baja.

b) aportaciones cuyo reembolso en caso de baja pueda ser rehusado incondicionalmente por el Consejo Rector.

La transformación obligatoria de las aportaciones con derecho de reembolso en caso de baja en aportaciones cuyo reembolso pueda ser rehusado incondicionalmente por el Consejo Rector, o la transformación inversa, requerirá el acuerdo de la Asamblea General, adoptado

por la mayoría exigida para la modificación de los estatutos. El socio disconforme podrá darse de baja, calificándose ésta como justificada.

Los estatutos podrán prever que cuando en un ejercicio económico el importe de la devolución de las aportaciones supere el porcentaje de capital social que en ellos se establezca, los nuevos reembolsos estén condicionados al acuerdo favorable del Consejo Rector. El socio que hubiese salvado expresamente su voto o estuviese ausente o disconforme con el establecimiento o disminución de este porcentaje podrá darse de baja, calificándose ésta como justificada. Para este supuesto se aplicarán también los artículos 48.4, 51.6 y 7 y 75.3 de esta Ley.

2. Los Estatutos fijarán el capital social mínimo con que puede constituirse y funcionar la cooperativa, que deberá estar totalmente desembolsado desde su constitución.

3. Los Estatutos fijarán la forma de acreditar las aportaciones al capital social de cada uno de los socios, así como las sucesivas variaciones que éstas experimenten, sin que puedan tener la consideración de títulos valores.

4. Las aportaciones de los socios al capital social se realizarán en moneda de curso legal. No obstante, si lo prevén los Estatutos o lo acordase la Asamblea General, también podrán consistir en bienes y derechos susceptibles de valoración económica. En este caso, el Consejo Rector deberá fijar su valoración, previo informe de uno o varios expertos independientes, designados por dicho Consejo, sobre las características y el valor de la aportación y los criterios utilizados para calcularlo, respondiendo solidariamente los consejeros, durante cinco años, de la realidad de dichas aportaciones y del valor que se les haya atribuido. No obstante, si los Estatutos lo establecieran, la valoración realizada por el Consejo Rector deberá ser aprobada por la Asamblea General.

En el supuesto de que se trate de aportaciones iniciales, una vez constituido el Consejo Rector deberá ratificar la valoración asignada en la forma establecida en el párrafo anterior.

En cuanto a la entrega, saneamiento y transmisión de riesgos será de aplicación a las aportaciones no dinerarias lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Sociedades Anónimas.

5. Las aportaciones no dinerarias no producen cesión o traspaso ni aun a los efectos de la Ley de Arrendamientos Urbanos o Rústicos, sino que la sociedad cooperativa es continuadora en la titularidad del bien o derecho. Lo mismo se entenderá respecto a nombres comerciales, marcas, patentes y cualesquiera otros títulos y derechos que constituyesen aportaciones a capital social.

6. En las cooperativas de primer grado el importe total de las aportaciones de cada socio no podrá exceder de un tercio del capital social excepto cuando se trate de sociedades cooperativas, entidades sin ánimo de lucro o sociedades participadas mayoritariamente por cooperativas. Para este tipo de socios se estará a lo que dispongan los Estatutos o acuerde la Asamblea General.

7. Si la cooperativa anuncia en público su cifra de capital social, deberá referirlo a fecha concreta y expresar el desembolsado, para cuya determinación se restarán, en su caso, las deducciones realizadas sobre las aportaciones en satisfacción de las pérdidas imputadas a los socios.

8. Si como consecuencia del reembolso de las aportaciones al capital social o de las deducciones practicadas por la imputación de pérdidas al socio, dicho capital social quedara por debajo del importe mínimo fijado estatutariamente, la cooperativa deberá disolverse a menos que en el plazo de un año se reintegre o se reduzca el importe de su capital social mínimo en cuantía suficiente.

Las sociedades cooperativas para reducir su capital social mínimo deberán adoptar por la Asamblea General el acuerdo de modificación de Estatutos que incorpore la consiguiente reducción.

La reducción será obligada, cuando por consecuencia de pérdidas su patrimonio contable haya disminuido por debajo de la cifra de capital social mínimo que se establezca en sus Estatutos y hubiese transcurrido un año sin haber recuperado el equilibrio.

Esta reducción afectará a las aportaciones obligatorias de los socios en proporción al importe de la aportación obligatoria mínima exigible a cada clase de socio en el momento de adopción del acuerdo, según lo previsto en el artículo 46 de esta Ley. El balance que sirva de base para la adopción del acuerdo deberá referirse a una fecha comprendida dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al acuerdo y estar aprobado por dicha Asamblea,

previa su verificación por los auditores de cuentas de la cooperativa cuando ésta estuviese obligada a verificar sus cuentas anuales y, si no lo estuviere, la verificación se realizará por el auditor de cuentas que al efecto asigne el Consejo Rector. El balance y su verificación se incorporarán a la escritura pública de modificación de Estatutos.

Si la reducción del capital social mínimo estuviera motivada por el reembolso de las aportaciones al socio que cause baja, el acuerdo de reducción no podrá llevarse a efecto sin que transcurra un plazo de tres meses, a contar desde la fecha que se haya notificado a los acreedores.

La notificación se hará personalmente, y si ello no fuera posible por desconocimiento del domicilio de los acreedores, por medio de anuncios que habrán de publicarse en el «Boletín Oficial del Estado» y en un diario de gran circulación en la provincia del domicilio social de la cooperativa.

Durante dicho plazo los acreedores ordinarios podrán oponerse a la ejecución del acuerdo de reducción si sus créditos no son satisfechos o la sociedad no presta garantía.

Artículo 46. *Aportaciones obligatorias.*

1. Los Estatutos fijarán la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, que podrá ser diferente para las distintas clases de socios o para cada socio en proporción al compromiso o uso potencial que cada uno de ellos asuma de la actividad cooperativizada.

2. La Asamblea General podrá acordar la exigencia de nuevas aportaciones obligatorias. El socio que tuviera desembolsadas aportaciones voluntarias podrá aplicarlas, en todo o en parte, a cubrir las nuevas aportaciones obligatorias acordadas por la Asamblea General. El socio disconforme con la exigencia de nuevas aportaciones al capital social podrá darse de baja, calificándose ésta como justificada.

3. Las aportaciones obligatorias deberán desembolsarse, al menos, en un 25 por 100 en el momento de la suscripción y el resto en el plazo que se establezca por los Estatutos o por la Asamblea General.

4. Si por la imputación de pérdidas de la cooperativa a los socios, la aportación al capital social de alguno de ellos quedara por debajo del importe fijado como aportación obligatoria mínima para mantener la condición de socio, el socio afectado deberá realizar la aportación necesaria hasta alcanzar dicho importe, para lo cual será inmediatamente requerido por el Consejo Rector, el cual fijará el plazo para efectuar el desembolso, que no podrá ser inferior a dos meses ni superior a un año.

5. El socio que no desembolse las aportaciones en los plazos previstos incurrirá en mora por el solo vencimiento del plazo y deberá abonar a la cooperativa el interés legal por la cantidad adeudada y resarcirla, en su caso, de los daños y perjuicios causados por la morosidad.

6. El socio que incurra en mora podrá ser suspendido de sus derechos societarios hasta que normalice su situación y si no realiza el desembolso en el plazo fijado para ello, podría ser causa de expulsión de la sociedad. En todo caso, la cooperativa podrá proceder judicialmente contra el socio moroso.

7. Los socios que se incorporen con posterioridad a la cooperativa deberán efectuar la aportación obligatoria al capital social que tenga establecida la Asamblea General para adquirir tal condición, que podrá ser diferente para las distintas clases de socios en función de los criterios señalados en el apartado 1 del presente artículo. Su importe, para cada clase de socio, no podrá superar el valor actualizado, según el índice general de precios al consumo de las aportaciones obligatorias inicial y sucesivas, efectuadas por el socio de mayor antigüedad en la cooperativa.

Artículo 47. *Aportaciones voluntarias.*

1. La Asamblea General y, si los Estatutos lo prevén, el Consejo Rector, podrá acordar la admisión de aportaciones voluntarias al capital social por parte de los socios, si bien la retribución que establezca no podrá ser superior a la de las últimas aportaciones voluntarias al capital acordadas por la Asamblea General o, en su defecto, a la de las aportaciones obligatorias.

2. Las aportaciones voluntarias deberán desembolsarse totalmente en el momento de la suscripción y tendrán el carácter de permanencia propio del capital social, del que pasan a formar parte.

3. El Consejo Rector podrá decidir, a requerimiento de su titular, la conversión de aportaciones voluntarias en obligatorias, así como la transformación de aportaciones obligatorias en voluntarias cuando aquéllas deban reducirse para adecuarse al potencial uso cooperativo del socio.

Artículo 48. *Remuneración de las aportaciones.*

1. Los Estatutos establecerán si las aportaciones obligatorias al capital social dan derecho al devengo de intereses por la parte efectivamente desembolsada, y en el caso de las aportaciones voluntarias será el acuerdo de admisión el que fije esta remuneración o el procedimiento para determinarla.

2. La remuneración de las aportaciones al capital social estará condicionada a la existencia en el ejercicio económico de resultados positivos previos a su reparto, limitándose el importe máximo de las retribuciones al citado resultado positivo y, en ningún caso, excederá en más de seis puntos del interés legal del dinero.

3. En la cuenta de resultados se indicará explícitamente el resultado antes de incorporar las remuneraciones a que se ha hecho referencia en los puntos anteriores, y el que se obtiene una vez computadas las mismas.

4. Si la Asamblea General acuerda devengar intereses para las aportaciones al capital social o repartir retornos, las aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) de los socios que hayan causado baja en la cooperativa y cuyo reembolso haya sido rehusado por el Consejo Rector, tendrán preferencia para percibir la remuneración que se establezca en los estatutos, sin que el importe total de las remuneraciones al capital social pueda ser superior a los resultados positivos del ejercicio.

Artículo 49. *Actualización de las aportaciones.*

1. El balance de las cooperativas podrá ser actualizado en los mismos términos y con los mismos beneficios que se establezcan para las sociedades de derecho común, mediante acuerdo de la Asamblea General, sin perjuicio de lo establecido en la presente Ley sobre el destino de la plusvalía resultante de la actualización.

2. Una vez se cumplan los requisitos exigidos para la disponibilidad de la plusvalía resultante, ésta se destinará por la cooperativa, en uno o más ejercicios, conforme a lo previsto en los Estatutos o, en su defecto, por acuerdo de la Asamblea General, a la actualización del valor de las aportaciones al capital social de los socios o al incremento de los fondos de reserva, obligatorios o voluntarios, en la proporción que se estime conveniente, respetando, en todo caso, las limitaciones que en cuanto a disponibilidad establezca la normativa reguladora sobre actualización de balances. No obstante, cuando la cooperativa tenga pérdidas sin compensar, dicha plusvalía se aplicará, en primer lugar, a la compensación de las mismas y, el resto, a los destinos señalados anteriormente.

Artículo 50. *Transmisión de las aportaciones.*

Las aportaciones podrán transmitirse:

a) Por actos «inter vivos», únicamente a otros socios de la cooperativa y a quienes adquieran tal cualidad dentro de los tres meses siguientes a la transmisión que, en este caso, queda condicionada al cumplimiento de dicho requisito. En todo caso habrá de respetarse el límite impuesto en el artículo 45.6 de esta Ley.

b) Por sucesión «mortis causa», a los causa-habientes si fueran socios y así lo soliciten, o si no lo fueran, previa admisión como tales realizada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la presente Ley, que habrá de solicitarse en el plazo de seis meses desde el fallecimiento. En otro caso, tendrán derecho a la liquidación del crédito correspondiente a la aportación social.

Artículo 51. *Reembolso de las aportaciones.*

1. Los estatutos regularán el reembolso de las aportaciones al capital social en caso de baja en la cooperativa. La liquidación de estas aportaciones se hará según el balance de cierre del ejercicio en el que se produzca la baja, sin que se puedan efectuar deducciones, salvo las señaladas en los puntos 2 y 3 de este artículo.

2. Del valor acreditado de las aportaciones se deducirán las pérdidas imputadas e imputables al socio, reflejadas en el balance de cierre del ejercicio en el que se produzca la baja, ya correspondan a dicho ejercicio o provengan de otros anteriores y estén sin compensar. El Consejo Rector tendrá un plazo de tres meses desde la fecha de la aprobación de las cuentas del ejercicio en el que haya causado baja el socio, para proceder a efectuar el cálculo del importe a retornar de sus aportaciones al capital social, que le deberá ser comunicado. El socio disconforme con el acuerdo de la liquidación efectuada por el Consejo Rector podrá impugnarlo por el mismo procedimiento previsto en el artículo 17.5 o, en su caso, el que establezcan los Estatutos.

3. En el caso de baja no justificada por incumplimiento del período de permanencia mínimo, a que se hace referencia en el artículo 17.3 de la presente Ley, se podrá establecer una deducción sobre el importe resultante de la liquidación de las aportaciones obligatorias, una vez efectuados los ajustes señalados en el punto anterior. Los estatutos fijarán el porcentaje a deducir, sin que éste pueda superar el treinta por ciento.

4. Una vez acordada por el Consejo Rector la cuantía del reembolso de las aportaciones, ésta no será susceptible de actualización, pero dará derecho a percibir el interés legal del dinero, que deberá abonarse anualmente junto con, al menos, una quinta parte de la cantidad a reembolsar.

5. El plazo para hacer efectivo el reembolso no podrá exceder de cinco años a partir de la fecha de la baja. En caso de fallecimiento del socio, el plazo de reembolso a los causahabientes no podrá ser superior a un año desde que el hecho causante se ponga en conocimiento de la cooperativa. Para las aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) los plazos señalados en el párrafo anterior se computarán a partir de la fecha en la que el Consejo Rector acuerde el reembolso.

6. Cuando los titulares de aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) hayan causado baja, el reembolso que, en su caso, acuerde el Consejo Rector se efectuará por orden de antigüedad de las solicitudes de reembolso o, cuando no haya tal solicitud, por orden de antigüedad de la fecha de la baja.

7. En caso de ingreso de nuevos socios los estatutos podrán prever que las aportaciones al capital social de los nuevos socios deberán preferentemente efectuarse mediante la adquisición de las aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) cuyo reembolso hubiese sido solicitado por baja de sus titulares. Esta adquisición se producirá por orden de antigüedad de las solicitudes de reembolso de este tipo de aportaciones y, en caso de solicitudes de igual fecha, la adquisición se distribuirá en proporción al importe de las aportaciones.

Artículo 52. *Aportaciones que no forman parte del capital social.*

1. Los Estatutos o la Asamblea General podrán establecer cuotas de ingresos y/o periódicas, que no integrarán el capital social ni serán reintegrables. Dichas cuotas podrán ser diferentes para las distintas clases de socios previstas en esta Ley, en función de la naturaleza física o jurídica de los mismos o, para cada socio, en proporción a su respectivo compromiso o uso potencial de actividad cooperativizada.

2. El importe de las cuotas de ingreso de los nuevos socios, no podrá ser superior al 25 por 100 del importe de la aportación obligatoria al capital social que se le exija para su ingreso en la cooperativa.

3. Los bienes de cualquier tipo entregados por los socios para la gestión cooperativa y, en general, los pagos para la obtención de los servicios cooperativizados, no integran el capital social y están sujetos a las condiciones fijadas y contratadas con la sociedad cooperativa.

Artículo 53. *Participaciones especiales.*

1. Los Estatutos podrán prever la posibilidad de captar recursos financieros de socios o terceros, con el carácter de subordinados y con un plazo mínimo de vencimiento de cinco años. Cuando el vencimiento de estas participaciones no tenga lugar hasta la aprobación de la liquidación de la cooperativa, tendrán la consideración de capital social. No obstante, dichos recursos podrán ser reembolsables, a criterio de la sociedad, siguiendo el procedimiento establecido para la reducción de capital por restitución de aportaciones en la legislación para las sociedades de responsabilidad limitada.

2. Estas participaciones especiales podrán ser libremente transmisibles. Su emisión en serie requerirá acuerdo de la Asamblea General en el que se fijarán las cláusulas de emisión y, en su caso, el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa reguladora del mercado de valores.

3. Para las cooperativas de crédito y seguros lo establecido en el presente artículo sólo será de aplicación cuando su normativa reguladora así lo establezca expresamente, pudiendo captar recursos con el carácter de subordinados previo acuerdo del consejo rector, cualquiera que fuere su instrumentación y siempre que tal posibilidad esté expresamente prevista en los Estatutos.

Artículo 54. *Otras financiaciones.*

1. Las cooperativas, por acuerdo del Consejo Rector salvo disposición contraria en los Estatutos sociales, podrán emitir obligaciones. La emisión de obligaciones se regirá por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, con las adaptaciones que resulten necesarias.

Asimismo, el Consejo Rector podrá acordar, cuando se trate de emisiones en serie, la admisión de financiación voluntaria de los socios o de terceros no socios bajo cualquier modalidad jurídica y con los plazos y condiciones que se establezcan.

2. La Asamblea General podrá acordar la emisión de títulos participativos, que podrán tener la consideración de valores mobiliarios, y darán derecho a la remuneración que se establezca en el momento de la emisión, y que deberá estar en función de la evolución de la actividad de la cooperativa, pudiendo, además, incorporar un interés fijo.

El acuerdo de emisión, que concretará el plazo de amortización y las demás normas de aplicación, podrá establecer el derecho de asistencia de sus titulares a la Asamblea General, con voz y sin voto.

3. También podrán contratarse cuentas en participación cuyo régimen se ajustará a lo establecido por el Código de Comercio.

Sección 2.ª Fondos sociales obligatorios

Artículo 55. *Fondo de reserva obligatorio.*

1. El fondo de reserva obligatorio destinado a la consolidación, desarrollo y garantía de la cooperativa, es irrepartible entre los socios.

Al fondo de reserva obligatorio se destinarán necesariamente:

a) Los porcentajes de los excedentes cooperativos y de los beneficios extracooperativos y extraordinarios que establezcan los Estatutos o fije la Asamblea General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 de esta Ley o el porcentaje de los resultados, caso de optar la cooperativa por la contabilización separada de los resultados cooperativos de los extracooperativos, contemplada en el artículo 57.4 de esta Ley.

b) Las deducciones sobre las aportaciones obligatorias al capital social en la baja no justificada de socios.

c) Las cuotas de ingreso de los socios cuando estén previstas en los Estatutos o las establezca la Asamblea General.

d) Los resultados de las operaciones reguladas en el artículo 79.3 de esta Ley.

2. Con independencia del fondo de reserva obligatorio, la cooperativa deberá constituir y dotar los fondos que, por la normativa que le resulte de aplicación, se establezcan con carácter obligatorio en función de su actividad o calificación.

Artículo 56. *Fondo de educación y promoción.*

1. El fondo de educación y promoción se destinará, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los Estatutos o la Asamblea General, a actividades que cumplan alguna de las siguientes finalidades:

a) La formación y educación de sus socios y trabajadores en los principios y valores cooperativos, o en materias específicas de su actividad societaria o laboral y demás actividades cooperativas.

b) La difusión del cooperativismo, así como la promoción de las relaciones intercooperativas.

c) La promoción cultural, profesional y asistencial del entorno local o de la comunidad en general, así como la mejora de la calidad de vida y del desarrollo comunitario y las acciones de protección medioambiental.

2. Para el cumplimiento de los fines de este fondo se podrá colaborar con otras sociedades y entidades, pudiendo aportar, total o parcialmente, su dotación. Asimismo, tal aportación podrá llevarse a cabo a favor de la unión o federación de cooperativas en la que esté asociada para el cumplimiento de las funciones que sean coincidentes con las propias del referido fondo.

3. El informe de gestión recogerá con detalle las cantidades que con cargo a dicho fondo se hayan destinado a los fines del mismo, con indicación de la labor realizada y, en su caso, mención de las sociedades o entidades a las que se remitieron para el cumplimiento de dichos fines.

4. Se destinará necesariamente al fondo de educación y promoción:

a) Los porcentajes de los excedentes cooperativos o de los resultados que establezcan los Estatutos o fije la Asamblea General contemplados en el artículo 58.1 de esta Ley.

b) Las sanciones económicas que imponga la cooperativa a sus socios.

5. El fondo de educación y promoción es inembargable e irrepartible entre los socios, incluso en el caso de liquidación de la cooperativa, y sus dotaciones deberán figurar en el pasivo del balance con separación de otras partidas.

6. El importe del fondo que no se haya aplicado o comprometido, deberá materializarse dentro del ejercicio económico siguiente a aquél en que se haya efectuado la dotación, en cuentas de ahorro, en títulos de la Deuda Pública o títulos de Deuda Pública emitidos por las Comunidades Autónomas, cuyos rendimientos financieros se aplicarán al mismo fin. Dichos depósitos o títulos no podrán ser pignorados ni afectados a préstamos o cuentas de crédito.

Sección 3.ª Ejercicio económico

Artículo 57. *Ejercicio económico y determinación de resultados.*

1. El ejercicio económico tendrá una duración de doce meses, salvo en los casos de constitución, extinción o fusión de la sociedad y coincidirá con el año natural si los Estatutos no disponen lo contrario.

2. La determinación de los resultados del ejercicio económico se llevará a cabo conforme a la normativa general contable, considerando, no obstante, también como gastos las siguientes partidas:

a) El importe de los bienes entregados por los socios para la gestión cooperativa, en valoración no superior a los precios reales de liquidación, y el importe de los anticipos societarios a los socios trabajadores o de trabajo, imputándolos en el período en que se produzca la prestación de trabajo.

b) La remuneración de las aportaciones al capital social, participaciones especiales, obligaciones, créditos de acreedores e inversiones financieras de todo tipo captadas por la cooperativa, sea dicha retribución fija, variable o participativa.

3. Figurarán en contabilidad separadamente los resultados extracooperativos derivados de las operaciones por la actividad cooperativizada realizada con terceros no socios, los obtenidos de actividades económicas o fuentes ajenas a los fines específicos de la cooperativa, así como los derivados de inversiones o participaciones financieras en

sociedades, o los extraordinarios procedentes de plusvalías que resulten de operaciones de enajenación de los elementos del activo inmovilizado, con las siguientes excepciones:

a) Los derivados de ingresos procedentes de inversiones o participaciones financieras en sociedades cooperativas, o en sociedades no cooperativas cuando éstas realicen actividades preparatorias, complementarias o subordinadas a las de la propia cooperativa, que se consideran a todos los efectos resultados cooperativos.

b) Las plusvalías obtenidas por la enajenación de elementos del inmovilizado material destinados al cumplimiento del fin social, cuando se reinvierta la totalidad de su importe en nuevos elementos del inmovilizado, con idéntico destino, dentro del plazo comprendido entre el año anterior a la fecha de la entrega o puesta a disposición del elemento patrimonial y los tres años posteriores, siempre que permanezcan en su patrimonio, salvo pérdidas justificadas, hasta que finalice su período de amortización.

Para la determinación de los resultados extracooperativos se imputará a los ingresos derivados de estas operaciones, además de los gastos específicos necesarios para su obtención, la parte que, según criterios de imputación fundados, corresponda de los gastos generales de la cooperativa.

4. No obstante lo anterior, la cooperativa podrá optar en sus Estatutos por la no contabilización separada de los resultados extracooperativos.

5. Las cooperativas calificadas como entidades sin ánimo de lucro podrán crear una reserva estatutaria irrepartible a la que se destinarán el resto de resultados positivos y cuya finalidad será necesariamente la reinversión en la consolidación y mejora de los servicios de la cooperativa y a la que se le podrán imputar la totalidad de las pérdidas conforme a lo establecido en el artículo 59.2.a).

Artículo 58. *Aplicación de los excedentes.*

1. De los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo, una vez deducidas las pérdidas de cualquier naturaleza de ejercicios anteriores y antes de la consideración del Impuesto de Sociedades, se destinará, al menos, el 20 por 100 al fondo de reserva obligatorio y el 5 por 100 al fondo de educación y promoción.

2. De los beneficios extracooperativos y extraordinarios, una vez deducidas las pérdidas de cualquier naturaleza de ejercicios anteriores y antes de la consideración del Impuesto de Sociedades, se destinará al menos un 50 por 100 al fondo de reserva obligatorio.

3. Los excedentes y beneficios extracooperativos y extraordinarios disponibles, una vez satisfechos los impuestos exigibles, se aplicarán, conforme establezcan los Estatutos o acuerde la Asamblea General en cada ejercicio, a retorno cooperativo a los socios, a dotación a fondos de reserva voluntarios con carácter irrepartible o repartible, o a incrementar los fondos obligatorios que se contemplan en los artículos 55 y 56 de esta Ley.

4. El retorno cooperativo se acreditará a los socios en proporción a las actividades cooperativizadas realizadas por cada socio con la cooperativa. Los Estatutos o, en su defecto, la Asamblea General, por más de la mitad de los votos válidamente expresados, fijarán la forma de hacer efectivo el retorno cooperativo acreditado a cada socio.

5. La cooperativa podrá reconocer y concretar en sus Estatutos, o por acuerdo de la Asamblea General, el derecho de sus trabajadores asalariados a percibir una retribución, con carácter anual, cuya cuantía se fijará en función de los resultados del ejercicio económico.

Esta retribución tendrá carácter salarial y será compensable con el complemento de similar naturaleza establecido, en su caso, en la normativa laboral aplicable, salvo que fuese inferior a dicho complemento, en cuyo caso se aplicará este último.

Artículo 59. *Imputación de pérdidas.*

1. Los Estatutos deberán fijar los criterios para la compensación de las pérdidas, siendo válido imputarlas a una cuenta especial para su amortización con cargo a futuros resultados positivos, dentro del plazo máximo de siete años.

2. En la compensación de pérdidas la cooperativa habrá de sujetarse a las siguientes reglas:

a) A los fondos de reserva voluntarios, si existiesen, podrá imputarse la totalidad de las pérdidas.

b) Al fondo de reserva obligatorio podrán imputarse, como máximo, dependiendo del origen de las pérdidas, los porcentajes medios de los excedentes cooperativos o beneficios extracooperativos y extraordinarios que se hayan destinado a dicho fondo en los últimos cinco años o desde su constitución, si ésta no fuera anterior a dichos cinco años.

c) La cuantía no compensada con los fondos obligatorios y voluntarios se imputará a los socios en proporción a las operaciones, servicios o actividades realizadas por cada uno de ellos con la cooperativa. Si estas operaciones o servicios realizados fueran inferiores a los que como mínimo está obligado a realizar el socio conforme a lo establecido en el artículo 15.2.b), la imputación de las referidas pérdidas se efectuará en proporción a la actividad cooperativizada mínima obligatoria.

3. Las pérdidas imputadas a cada socio se satisfarán de alguna de las formas siguientes:

a) El socio podrá optar entre su abono directo o mediante deducciones en sus aportaciones al capital social o, en su caso, en cualquier inversión financiera del socio en la cooperativa que permita esta imputación, dentro del ejercicio siguiente a aquél en que se hubiera producido.

b) Con cargo a los retornos que puedan corresponder al socio en los siete años siguientes, si así lo acuerda la Asamblea General. Si quedasen pérdidas sin compensar, transcurrido dicho período, éstas deberán ser satisfechas por el socio en el plazo máximo de un mes a partir del requerimiento expreso formulado por el Consejo Rector.

CAPÍTULO VI

De la documentación social y contabilidad

Artículo 60. *Documentación social.*

1. Las cooperativas llevarán, en orden y al día, los siguientes libros:

a) Libro registro de socios.

b) Libro registro de aportaciones al capital social.

c) Libros de actas de la Asamblea General, del Consejo Rector, de los liquidadores y, en su caso, del Comité de Recursos y de las juntas preparatorias.

d) Libro de inventarios y cuentas anuales y Libro diario.

e) Cualesquiera otros que vengan exigidos por disposiciones legales.

2. Todos los libros sociales y contables serán diligenciados y legalizados, con carácter previo a su utilización, por el Registro de Sociedades Cooperativas.

3. También son válidos los asientos y las anotaciones realizados por procedimientos informáticos o por otros procedimientos adecuados, que posteriormente serán encuadernados correlativamente para formar los libros obligatorios, los cuales serán legalizados por el Registro de Sociedades Cooperativas en el plazo de cuatro meses desde la fecha de cierre del ejercicio.

4. Los libros y demás documentos de la cooperativa estarán bajo la custodia, vigilancia y responsabilidad del Consejo Rector, que deberá conservarlos, al menos, durante los seis años siguientes a la transcripción de la última acta o asientooalaextinción de los derechos u obligaciones que contengan, respectivamente.

Artículo 61. *Contabilidad y cuentas anuales.*

1. Las cooperativas deberán llevar una contabilidad ordenada y adecuada a su actividad con arreglo a lo establecido en el Código de Comercio y normativa contable, con las peculiaridades contenidas en esta Ley y normas que la desarrollen, pudiendo formular las cuentas anuales en modelo abreviado cuando concurran las mismas circunstancias contenidas en los artículos 181 y 190 de la Ley de Sociedades Anónimas.

2. El Consejo Rector está obligado a formular, en un plazo máximo de tres meses computados a partir de la fecha del cierre del ejercicio social, establecida estatutariamente,

las cuentas anuales, el informe de gestión y una propuesta de aplicación de los excedentes disponibles o de imputación de pérdidas.

3. El informe de gestión también recogerá las variaciones habidas en el número de socios.

4. El Consejo Rector presentará para su depósito en el Registro de Sociedades Cooperativas, en el plazo de un mes desde su aprobación, certificación de los acuerdos de la Asamblea General de aprobación de las cuentas anuales y de aplicación de los excedentes y/o imputación de las pérdidas, en su caso, adjuntando un ejemplar de cada una de dichas cuentas así como del informe de gestión y del informe de los auditores, cuando la sociedad esté obligada a auditoría, o éste se hubiera practicado a petición de la minoría. Si alguna o varias de las cuentas anuales se hubiera formulado en forma abreviada, se hará constar así en la certificación, con expresión de la causa.

Artículo 62. *Auditoría de cuentas.*

1. Las sociedades cooperativas vendrán obligadas a auditar sus cuentas anuales y el informe de gestión en la forma y en los supuestos previstos en la Ley de Auditoría de Cuentas y sus normas de desarrollo o por cualquier otra norma legal de aplicación, así como cuando lo establezcan los Estatutos o lo acuerde la Asamblea General.

2. Si la cooperativa no está obligada a auditar sus cuentas anuales, el cinco por ciento de los socios podrá solicitar del Registro de Sociedades Cooperativas que, con cargo a la sociedad, nombre un auditor de cuentas para que efectúe la revisión de cuentas anuales de un determinado ejercicio, siempre que no hubieran transcurrido tres meses a contar desde la fecha de cierre de dicho ejercicio.

3. La designación de los auditores de cuentas corresponde a la Asamblea General y habrá de realizarse antes de que finalice el ejercicio a auditar. El nombramiento de los auditores deberá hacerse por un período de tiempo determinado que no podrá ser inferior a tres años ni superior a nueve a contar desde la fecha en que se inicie el primer ejercicio a auditar, pudiendo ser reelegidos por la Asamblea General anualmente una vez haya finalizado el período inicial. No obstante, cuando la Asamblea General no hubiera nombrado oportunamente los auditores, o en el supuesto de falta de aceptación, renuncia u otros que determinen la imposibilidad de que el auditor nombrado lleve a cabo su cometido, el Consejo Rector y los restantes legitimados para solicitar la auditoría podrán pedir al Registro de Cooperativas que nombre un auditor para que efectúe la revisión de las cuentas anuales de un determinado ejercicio.

4. Una vez nombrado el auditor, no se podrá proceder a la revocación de su nombramiento, salvo por justa causa.

CAPÍTULO VII

De la fusión, escisión y transformación

Sección 1.ª De la fusión

Artículo 63. *Fusión.*

1. Será posible la fusión de sociedades cooperativas en una nueva o la absorción de una o más por otra cooperativa ya existente.

2. Las sociedades cooperativas en liquidación podrán participar en una fusión, siempre que no haya comenzado el reembolso de las aportaciones del capital social.

3. Las sociedades cooperativas que se fusionen en una nueva, o que sean absorbidas por otra ya existente, quedarán disueltas, aunque no entrarán en liquidación, y sus patrimonios y socios pasarán a la sociedad nueva o absorbente, que asumirá los derechos y obligaciones de las sociedades disueltas. Los fondos sociales, obligatorios o voluntarios, de las sociedades disueltas pasarán a integrarse en los de igual clase de la sociedad cooperativa nueva o absorbente.

4. Los Consejos Rectores de las cooperativas que participan en la fusión habrán de redactar un proyecto de fusión, que deberán suscribir como convenio previo y contendrá al menos las menciones siguientes:

a) La denominación, clase y domicilio de las cooperativas que participen en la fusión y de la nueva cooperativa en su caso, así como los datos identificadores de la inscripción de aquéllas en los Registros de Cooperativas correspondientes.

b) El sistema para fijar la cuantía que se reconoce a cada socio de las cooperativas que se extingan como aportación al capital de la cooperativa nueva o absorbente computando, cuando existan, las reservas voluntarias de carácter repartible.

c) Los derechos y obligaciones que se reconozcan a los socios de la cooperativa extinguida en la cooperativa nueva o absorbente.

d) La fecha a partir de la cual las operaciones de las cooperativas que se extingan habrán de considerarse realizadas, a efectos contables, por cuenta de la cooperativa nueva o absorbente.

e) Los derechos que correspondan a los titulares de participaciones especiales, títulos participativos u otros títulos asimilables de las cooperativas que se extingan en la cooperativa nueva o absorbente.

5. Aprobado el proyecto de fusión, los administradores de las cooperativas que se fusionen se abstendrán de realizar cualquier acto o celebrar cualquier contrato que pudiera obstaculizar la aprobación del proyecto o modificar sustancialmente la proporción de la participación de los socios de las cooperativas extinguidas en la nueva o absorbente.

6. El proyecto quedará sin efecto si la fusión no queda aprobada por todas las cooperativas que participen en ella en un plazo de seis meses desde la fecha del proyecto.

7. Al publicar la convocatoria de la Asamblea General que deba aprobar la fusión deberán ponerse a disposición de los socios, en el domicilio social los siguientes documentos:

a) El proyecto de fusión.

b) Los informes, redactados por los Consejos Rectores de cada una de las cooperativas sobre la conveniencia y efectos de la fusión proyectada.

c) El balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria explicativa de los tres últimos ejercicios de las cooperativas que participen en la fusión y, en su caso, los informes de gestión y de los auditores de cuentas.

d) El balance de fusión de cada una de las cooperativas cuando sea distinto del último anual aprobado.

Podrá considerarse balance de fusión el último balance anual aprobado, siempre que hubiera sido cerrado dentro de los seis meses anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea que ha de resolver sobre la fusión.

e) El proyecto de Estatutos de la nueva cooperativa o el texto íntegro de las modificaciones que hayan de introducirse en los Estatutos de la cooperativa absorbente.

f) Los Estatutos vigentes de todas las cooperativas que participen en la fusión.

g) La relación de nombres, apellidos, edad, si fueran personas físicas, o la denominación o razón social si fueran personas jurídicas y en ambos casos, la nacionalidad y domicilio de los consejeros de las sociedades que participan en la fusión y la fecha desde la que desempeñan sus cargos, y en su caso, las mismas indicaciones de quienes vayan a ser propuestos como consejeros como consecuencia de la fusión.

Artículo 64. *Acuerdo de fusión.*

1. El acuerdo de fusión deberá ser adoptado en Asamblea General por cada una de las sociedades que se fusionen, por la mayoría de los dos tercios de los votos presentes y representados, ajustándose la convocatoria a los requisitos legales y estatutarios.

2. El acuerdo de fusión de cada una de las cooperativas, una vez adoptado, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y en un diario de gran circulación en la provincia del domicilio social.

3. Desde el momento en que el acuerdo de fusión haya sido aprobado por la Asamblea General de cada una de las cooperativas, todas ellas quedan obligadas a continuar el procedimiento de fusión.

4. La formalización de los acuerdos de fusión se hará mediante escritura pública y ésta tendrá eficacia, en el Registro de Sociedades Cooperativas, para la cancelación de las

sociedades que se extinguen y la inscripción de la nuevamente constituida o modificaciones de la absorbente.

Artículo 65. *Derecho de separación del socio.*

1. Los socios de las cooperativas que se fusionen y que no hubieran votado a favor tendrán derecho a separarse de su cooperativa, mediante escrito dirigido al Presidente del Consejo Rector, en el plazo de cuarenta días desde la publicación del anuncio del acuerdo, según lo previsto en esta Ley.

2. La cooperativa resultante de la fusión asumirá la obligación de la liquidación de las aportaciones al socio disconforme, en el plazo regulado en esta Ley para el caso de baja justificada y según lo establecieran los Estatutos de la cooperativa de que era socio.

Artículo 66. *Derecho de oposición de los acreedores.*

La fusión no podrá realizarse antes de que transcurran dos meses desde la publicación del anuncio del acuerdo de fusión. Durante este plazo, los acreedores ordinarios de cualquiera de las sociedades cuyos créditos hayan nacido antes del último anuncio de fusión, y que no estén adecuadamente garantizados, podrán oponerse por escrito a la fusión, en cuyo caso ésta no podrá llevarse a efecto si sus créditos no son enteramente satisfechos o suficientemente garantizados. Los acreedores no podrán oponerse al pago aunque se trate de créditos no vencidos.

En la escritura de fusión los otorgantes habrán de manifestar expresamente que no se ha producido oposición alguna de acreedores con derecho a ella o, de haber existido, manifestar que han sido pagados o garantizados sus créditos, con identificación en este caso de los acreedores, los créditos y las garantías prestadas.

Artículo 67. *Fusión especial.*

Las sociedades cooperativas podrán fusionarse con sociedades civiles o mercantiles de cualquier clase, siempre que no exista una norma legal que lo prohíba.

En estas fusiones, será de aplicación la normativa reguladora de la sociedad absorbente o que se constituya como consecuencia de la fusión, pero en cuanto a la adopción del acuerdo y las garantías de los derechos de socios y acreedores de las cooperativas participantes, se estará a lo dispuesto en los artículos 64, 65 y 66 de la presente Ley. Si la entidad resultante de la fusión no fuera una sociedad cooperativa, la liquidación de sus aportaciones al socio, que ejercite el derecho de separación, deberá tener lugar dentro del mes siguiente a la fecha en que haga uso del mismo. Hasta que no se hayan pagado estas liquidaciones, no podrá formalizarse la fusión.

En cuanto al destino del fondo de educación y promoción, fondo de reserva obligatorio y fondo de reserva voluntario que estatutariamente tenga carácter de irrepartible, se estará a lo dispuesto en el artículo 75 de esta Ley para el caso de liquidación.

Sección 2.ª De la escisión

Artículo 68. *Escisión.*

1. La escisión de la cooperativa podrá consistir en la extinción de ésta, sin liquidación previa, mediante la división de su patrimonio y del colectivo de socios en dos o más partes. Cada una de éstas se traspasará en bloque a las cooperativas de nueva creación o será absorbida por otras ya existentes o se integrará con las partes escindidas de otras cooperativas en una de nueva creación. En estos dos últimos casos se denominará escisión-fusión.

2. También podrá consistir en la segregación de una o más partes del patrimonio y del colectivo de socios de una cooperativa, sin la disolución de ésta, traspasándose en bloque lo segregado a otras cooperativas de nueva creación o ya existentes.

3. El proyecto de escisión, suscrito por los consejeros de las cooperativas participantes, deberá contener una propuesta detallada de la parte del patrimonio y de los socios que vayan a transferirse a las cooperativas resultantes o absorbentes.

4. En defecto de cumplimiento por una cooperativa beneficiaria de una obligación asumida por ella, en virtud de la escisión, responderá solidariamente del cumplimiento de la misma las restantes cooperativas beneficiarias del activo neto atribuido en la escisión a cada una de ellas. Si la cooperativa escindida no ha dejado de existir como consecuencia de la escisión, será responsable la propia cooperativa escindida por la totalidad de la obligación.

5. La escisión de cooperativas se regirá, con las salvedades contenidas en los números anteriores, por las normas reguladoras de la fusión, en lo que fueran aplicables, y los socios y acreedores de las cooperativas participantes podrán ejercer los mismos derechos.

Sección 3.ª De la transformación

Artículo 69. *Transformación.*

1. Cualquier asociación o sociedad que no tenga carácter cooperativo y las agrupaciones de interés económico podrán transformarse en una sociedad cooperativa siempre que, en su caso, se cumplan los requisitos de la legislación sectorial y que los respectivos miembros de aquéllas puedan asumir la posición de cooperadores en relación con el objeto social previsto para la entidad resultante de la transformación. Asimismo, las sociedades cooperativas podrán transformarse en sociedades civiles o mercantiles de cualquier clase. En ningún caso se verá afectada la personalidad jurídica de la entidad transformada.

2. El acuerdo de transformación de una sociedad cooperativa deberá ser adoptado por la Asamblea General, en los términos y con las condiciones establecidas en esta Ley y en los Estatutos para la fusión. Sus socios gozarán del derecho de separación en los términos previstos para el caso de fusión y al reintegro de sus aportaciones en el plazo establecido en el artículo 65. La participación de los socios de la cooperativa en el capital social de la nueva entidad habrá de ser proporcional al que tenían en aquélla. No obstante, el acuerdo de transformación en algún tipo de entidad de cuyas deudas respondan personalmente los socios, tan sólo surtirá efectos respecto de los que hayan votado a favor del acuerdo.

3. La transformación en sociedad cooperativa de otra sociedad o agrupación de interés económico preexistente se formalizará en escritura pública que habrá de contener el acuerdo correspondiente, las menciones exigidas en el artículo 10.1.g), h) e i), el balance de la entidad transformada cerrado el día anterior a la adopción del acuerdo, la relación de socios que se integran en la cooperativa y su participación en el capital social, sin perjuicio de los que exija la normativa por la que se regía la entidad transformada.

4. Si la sociedad que se transforma estuviera inscrita en el Registro Mercantil, para la inscripción en el Registro de Sociedades Cooperativas de la escritura de transformación, deberá constar en la misma nota de aquél la inexistencia de obstáculos para la transformación y de haberse extendido diligencia de cierre provisional de su hoja, acompañándose certificación en la que conste la transcripción literal de los asientos que deban quedar vigentes.

5. La transformación en sociedad cooperativa no libera a los socios de su responsabilidad personal por las deudas contraídas con anterioridad al acuerdo, salvo consentimiento expreso a la transformación por los acreedores. Los socios que como consecuencia de la transformación pasen a responder personalmente de las deudas sociales, responderán de igual forma de las deudas anteriores de la sociedad cooperativa.

6. En el supuesto de transformación de una sociedad cooperativa en otro tipo de entidad, los saldos de los fondos de reserva obligatorio, el fondo de educación y cualesquiera otro fondo o reservas que estatutariamente no sean repartibles entre los socios, recibirán el destino previsto en el artículo 75 de esta Ley para el caso de liquidación de la cooperativa.

CAPÍTULO VIII

De la disolución y liquidación

Sección 1.ª De la disolución

Artículo 70. *Disolución.*

1. La sociedad cooperativa se disolverá:

a) Por el cumplimiento del plazo fijado en los Estatutos.

b) Por acuerdo de la Asamblea General, adoptado por mayoría de los dos tercios de los socios presentes y representados.

c) Por la paralización de los órganos sociales o de la actividad cooperativizada durante dos años, sin causa justificada, de tal modo que imposibilite su funcionamiento.

d) Por la reducción del número de socios por debajo de los mínimos establecidos en la presente Ley o del capital social por debajo del mínimo establecido estatutariamente, sin que se restablezcan en el plazo de un año.

e) Por la realización del objeto social o la imposibilidad de su cumplimiento.

f) Por fusión, absorción o escisión total.

g) Por cualquier otra causa establecida en la Ley o en los Estatutos.

2. Transcurrido el término de duración de la sociedad, ésta se disolverá de pleno derecho, a no ser que con anterioridad hubiese sido expresamente prorrogada e inscrita la prórroga en el Registro de Sociedades Cooperativas.

3. Cuando concurra cualquiera de los supuestos c), d), e) o g) del apartado 1, el Consejo Rector deberá convocar la Asamblea General, en el plazo de un mes desde que haya constatado su existencia, para la adopción del acuerdo de disolución. Cualquier socio podrá requerir al Consejo Rector para que efectúe aquella convocatoria si, a su juicio, existe causa legítima de disolución. Para la adopción del acuerdo será suficiente la mayoría simple de votos salvo que los Estatutos exigieran otra mayor.

Si no se convocara la Asamblea o ésta no lograra el acuerdo de disolución, cualquier interesado podrá solicitar la disolución judicial de la cooperativa.

4. El acuerdo de disolución elevado a escritura pública o, en su caso, la resolución judicial o administrativa, se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas y deberá publicarse en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia del domicilio social.

5. En el supuesto b) del número 1 de este artículo y habiendo cesado la causa que lo motivó, la sociedad en liquidación podrá ser reactivada, siempre que no hubiera comenzado el reembolso de las aportaciones a los socios. El acuerdo de reactivación deberá ser adoptado por la Asamblea General por una mayoría de dos tercios de votos presentes o representados, y no será eficaz hasta que no se eleve a escritura pública y se inscriba en el Registro de Sociedades Cooperativas.

Sección 2.ª De la liquidación

Artículo 71. *Liquidación.*

1. Disuelta la sociedad se abrirá el período de liquidación, excepto en los supuestos de fusión, absorción o escisión. Si los Estatutos no hubieran previsto a quién corresponde realizar las tareas de liquidación, la Asamblea General designará entre los socios, en votación secreta y por mayoría de votos, a los liquidadores, en número impar. Su nombramiento no surtirá efecto hasta el momento de su aceptación y deberá inscribirse en el Registro de Sociedades Cooperativas.

2. Cuando los liquidadores sean tres o más, actuarán en forma colegiada y adoptarán los acuerdos por mayoría.

3. Transcurridos dos meses desde la disolución, sin que se hubiese efectuado el nombramiento de liquidadores, el Consejo Rector o cualquier socio podrá solicitar del Juez de Primera Instancia su designación, que podrá recaer en personas no socios, efectuándose el nombramiento en el plazo de un mes.

Hasta el nombramiento de los liquidadores, el Consejo Rector continuará en las funciones gestoras y representativas de la sociedad.

4. Designados los liquidadores, el Consejo Rector suscribirá con aquéllos el inventario y balance de la sociedad, referidos al día en que se inicie la liquidación y antes de que los liquidadores comiencen sus operaciones.

5. Durante el período de liquidación, se mantendrán las convocatorias y reuniones de Asambleas Generales, que se convocarán por los liquidadores, quienes las presidirán y darán cuenta de la marcha de la liquidación.

Artículo 72. *Intervención de la liquidación.*

La designación de interventor, que fiscalice las operaciones de liquidación, puede ser solicitada, por el 20 por ciento de los votos sociales, al Juez de Primera Instancia del domicilio social de la cooperativa.

Artículo 73. *Funciones de los liquidadores.*

Incumbe a los liquidadores:

1. Llevar y custodiar los libros y correspondencia de la cooperativa y velar por la integridad de su patrimonio.
2. Realizar las operaciones pendientes y las nuevas que sean necesarias para la liquidación de la cooperativa, incluida la enajenación de los bienes.
3. Reclamar y percibir los créditos pendientes, sea contra los terceros o contra los socios.
4. Concertar transacciones y compromisos cuando así convenga a los intereses sociales.
5. Pagar a los acreedores y socios, transferir a quien corresponda el fondo de educación y promoción y el sobrante del haber líquido de la cooperativa, ateniéndose a las normas que se establezcan en el artículo 75 de esta Ley.
6. Ostentar la representación de la cooperativa en juicio y fuera de él para el cumplimiento de las funciones que tienen encomendadas.

Artículo 74. *Balance final.*

1. Finalizadas las operaciones de liquidación, los liquidadores someterán a la aprobación de la Asamblea General un balance final, un informe de gestión sobre dichas operaciones y un proyecto de distribución del activo sobrante, que deberán censurar previamente los interventores de la liquidación, en el caso de haber sido nombrados.
2. El balance final y el proyecto de distribución deberán ser publicados en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia del domicilio social. Dichos balance y proyecto podrán ser impugnados en el plazo de cuarenta días a contarse desde su publicación y conforme al procedimiento establecido para la impugnación de los acuerdos de la Asamblea General, por cualquier socio que se sienta agraviado y por los acreedores cuyos créditos no hubieran sido satisfechos o garantizados. En tanto no haya transcurrido el plazo para su impugnación o resuelto por sentencia firme las reclamaciones interpuestas, no podrá procederse al reparto del activo resultante. No obstante, los liquidadores podrán proceder a realizar pagos a cuenta del haber social siempre que por su cuantía no hayan de verse afectados por el resultado de aquellas reclamaciones.

Artículo 75. *Adjudicación del haber social.*

1. No se podrá adjudicar ni repartir el haber social hasta que no se hayan satisfecho íntegramente las deudas sociales, se haya procedido a su consignación o se haya asegurado el pago de los créditos no vencidos.
2. Satisfechas dichas deudas, el resto del haber social, sin perjuicio de lo pactado en la financiación subordinada, se adjudicará por el siguiente orden:

a) El importe del fondo de educación y promoción se pondrá a disposición de la entidad federativa a la que esté asociada la cooperativa. Si no lo estuviere, la Asamblea General podrá designar a qué entidad federativa se destinará.

De no producirse designación, dicho importe se ingresará a la Confederación Estatal de Cooperativas de la clase correspondiente a la cooperativa en liquidación y de no existir la Confederación correspondiente se ingresará en el Tesoro Público con la finalidad de destinarlo a la constitución de un Fondo para la Promoción del Cooperativismo.

b) Se reintegrará a los socios el importe de las aportaciones al capital social que tuvieran acreditadas, una vez abonados o deducidos los beneficios o pérdidas correspondientes a ejercicios anteriores, actualizados en su caso; comenzando por las aportaciones de los socios colaboradores, las aportaciones voluntarias de los demás socios y a continuación las aportaciones obligatorias.

c) Se reintegrará a los socios su participación en los fondos de reserva voluntarios que tengan carácter repartible por disposición estatutaria o por acuerdo de la Asamblea General, distribuyéndose los mismos de conformidad con las reglas establecidas en los Estatutos o en dicho acuerdo y, en su defecto, en proporción a las actividades realizadas por cada uno de los socios con la cooperativa durante los últimos cinco años o, para las cooperativas cuya duración hubiese sido inferior a este plazo, desde su constitución.

d) El haber líquido sobrante, si lo hubiere, se pondrá a disposición de la sociedad cooperativa o entidad federativa que figure expresamente recogida en los Estatutos o que se designe por acuerdo de Asamblea General.

De no producirse designación, dicho importe se ingresará a la Confederación Estatal de Cooperativas de la clase correspondiente a la cooperativa en liquidación y de no existir la Confederación correspondiente, se ingresará en el Tesoro Público con la finalidad de destinarlo a la constitución de un Fondo para la Promoción del Cooperativismo.

Si la entidad designada fuera una sociedad cooperativa, ésta deberá incorporarlo al fondo de reserva obligatorio, comprometiéndose a que durante un período de quince años tenga un carácter de indisponibilidad, sin que sobre el importe incorporado se puedan imputar pérdidas originadas por la cooperativa. Si lo fuere una entidad asociativa, deberá destinarlo a apoyar proyectos de inversión promovidos por cooperativas.

Cualquier socio de la cooperativa en liquidación que tenga en proyecto incorporarse a otra cooperativa, podrá exigir que la parte proporcional del haber líquido sobrante de la liquidación, calculada sobre el total de socios, se ingrese en el fondo de reserva obligatorio de la sociedad cooperativa a la que se incorpore, siempre que así lo hubiera solicitado con anterioridad a la fecha de la convocatoria de la Asamblea General que deba aprobar el balance final de liquidación.

3. Mientras no se reembolsen las aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) los titulares que hayan causado baja y solicitado el reembolso participarán en la adjudicación del haber social una vez satisfecho el importe del Fondo de Educación y Promoción y antes del reintegro de las restantes aportaciones a los socios.

Artículo 76. *Extinción.*

Finalizada la liquidación, los liquidadores otorgarán escritura pública de extinción de la sociedad en la que deberán manifestar:

a) Que el balance final y el proyecto de distribución del activo han sido aprobados por la Asamblea General y publicados en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia del domicilio social.

b) Que ha transcurrido el plazo para la impugnación del acuerdo a que se refiere el artículo 74 de esta Ley, sin que se hayan formulado impugnaciones o que ha alcanzado firmeza la sentencia que las hubiere resuelto.

c) Que se ha procedido a la adjudicación del haber social conforme a lo establecido en el artículo 75 de esta Ley y consignadas las cantidades que correspondan a los acreedores, socios y entidades que hayan de recibir el remanente del fondo de educación y promoción y del haber líquido sobrante.

A la escritura pública se incorporará el balance final de liquidación, el proyecto de distribución del activo y el certificado de acuerdo de la Asamblea.

Los liquidadores deberán solicitar en la escritura la cancelación de los asientos registrales de la sociedad.

La escritura se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas, depositando en dicha dependencia los libros y documentos relativos a la cooperativa, que se conservarán durante un período de seis años.

CAPÍTULO IX

De las cooperativas de segundo grado, grupo cooperativo y otras formas de colaboración económica

Artículo 77. *Cooperativas de segundo grado.*

1. Las cooperativas de segundo grado se constituyen por, al menos, dos cooperativas. También pueden integrarse en calidad de socios otras personas jurídicas, públicas o privadas y empresarios individuales, hasta un máximo del cuarenta y cinco por ciento del total de los socios, así como los socios de trabajo.

Tienen por objeto promover, coordinar y desarrollar fines económicos comunes de sus socios, y reforzar e integrar la actividad económica de los mismos.

Salvo en el caso de sociedades conjuntas de estructura paritaria, ningún socio de estas cooperativas podrá tener más del 30 por 100 del capital social de la misma.

2. Los miembros del Consejo Rector, interventores, Comité de Recursos y liquidadores, serán elegidos por la Asamblea General de entre sus socios o miembros de entidades socios componentes de la misma. No obstante, los Estatutos podrán prever que formen parte del Consejo Rector e interventores personas cualificadas y expertas que no sean socios, ni miembros de entidades socias, hasta un tercio del total.

3. Las personas físicas que representen a las personas jurídicas en el Consejo Rector, interventores, Comité de Recursos y liquidadores no podrán representarlas en la Asamblea General de la cooperativa de segundo grado, pero deberán asistir a la misma con voz pero sin voto excepto cuando en su composición las entidades socios estén representadas por varios miembros.

4. En el supuesto de liquidación, el fondo de reserva obligatorio se transferirá al fondo de la misma naturaleza de cada una de las sociedades cooperativas que la constituyen, así como el resto del haber líquido resultante, distribuyéndose todo ello entre las cooperativas socios en proporción al volumen de la actividad cooperativizada desarrollada por cada una de ellas en la cooperativa de segundo grado durante los últimos cinco años o, en su defecto, desde su constitución, no teniendo carácter de beneficios extracooperativos.

5. Las cooperativas de segundo grado podrán transformarse en cooperativas de primer grado quedando absorbidas las cooperativas socios mediante el procedimiento establecido en la presente Ley.

Las cooperativas socios, así como los socios de éstas, disconformes con los acuerdos de transformación y absorción, podrán separarse mediante escrito dirigido al Consejo Rector de las cooperativas de segundo grado o primer grado, según proceda, en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de publicación del anuncio de transformación y absorción.

6. En lo no previsto en este artículo, las cooperativas de segundo grado se regirán por la regulación de carácter general establecida en esta Ley en todo aquello que resulte de aplicación.

Artículo 78. *Grupo cooperativo.*

1. Se entiende por grupo cooperativo, a los efectos de esta Ley, el conjunto formado por varias sociedades cooperativas, cualquiera que sea su clase, y la entidad cabeza de grupo que ejercita facultades o emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades.

2. La emisión de instrucciones podrá afectar a distintos ámbitos de gestión, administración o gobierno, entre los que podrían incluirse:

a) El establecimiento en las cooperativas de base de normas estatutarias y reglamentarias comunes.

b) El establecimiento de relaciones asociativas entre las entidades de base.

c) Compromisos de aportación periódica de recursos calculados en función de su respectiva evolución empresarial o cuenta de resultados.

3. La aprobación de la incorporación al grupo cooperativo precisará el acuerdo inicial de cada una de las entidades de base, conforme a sus propias reglas de competencia y funcionamiento.

4. Los compromisos generales asumidos ante el grupo deberán formalizarse por escrito, sea en los Estatutos de la entidad cabeza de grupo, si es sociedad cooperativa, o mediante otro documento contractual que necesariamente deberá incluir la duración del mismo, caso de ser limitada, el procedimiento para su modificación, el procedimiento para la separación de una sociedad cooperativa y las facultades cuyo ejercicio se acuerda atribuir a la entidad cabeza de grupo. La modificación, ampliación o resolución de los compromisos indicados podrá efectuarse, si así se ha establecido, mediante acuerdo del órgano máximo de la entidad cabeza de grupo. El documento contractual deberá elevarse a escritura pública.

5. El acuerdo de integración en un grupo se anotará en la hoja correspondiente a cada sociedad cooperativa en el Registro competente.

6. La responsabilidad derivada de las operaciones que realicen directamente con terceros las sociedades cooperativas integradas en un grupo, no alcanzará al mismo, ni a las demás sociedades cooperativas que lo integran.

Artículo 79. *Otras formas de colaboración económica.*

1. Las cooperativas de cualquier tipo y clase podrán constituir sociedades, agrupaciones, consorcios y uniones entre sí, o con otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, y formalizar convenios o acuerdos, para el mejor cumplimiento de su objeto social y para la defensa de sus intereses.

2. Las cooperativas que concentren sus empresas por fusión o por constitución de otras cooperativas de segundo grado, así como mediante uniones temporales, disfrutarán de todos los beneficios otorgados en la legislación sobre agrupación y concentración de empresas.

3. Las cooperativas podrán suscribir con otras acuerdos intercooperativos en orden al cumplimiento de sus objetos sociales. En virtud de los mismos, la cooperativa y sus socios podrán realizar operaciones de suministro, entregas de productos o servicios en la otra cooperativa firmante del acuerdo, teniendo tales hechos la misma consideración que las operaciones cooperativizadas con los propios socios.

Los resultados de estas operaciones se imputarán en su totalidad al fondo de reserva obligatorio de la cooperativa.

CAPÍTULO X

De las clases de cooperativas

Sección 1.ª De las cooperativas de trabajo asociado

Artículo 80. *Objeto y normas generales.*

1. Son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores.

La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria.

2. Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España.

3. La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

4. Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

5. Serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán

teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa.

6. Los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana.

7. El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. No se computarán en este porcentaje:

a) Los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal así como aquéllos que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación.

b) Los trabajadores que se negaren explícitamente a ser socios trabajadores.

c) Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal, baja por maternidad, adopción o acogimiento.

d) Los trabajadores que presten sus trabajos en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio.

e) Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como empresa de trabajo temporal.

f) Los trabajadores con contratos de trabajo en prácticas y para la formación.

g) Los trabajadores contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo de disminuidos físicos o psíquicos.

Se entenderán, en todo caso, como trabajo prestado en centro de trabajo subordinado o accesorio, los servicios prestados directamente a la Administración pública y entidades que coadyuven al interés general, cuando son realizados en locales de titularidad pública.

8. Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios. En las cooperativas reguladas en este artículo que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido en el número 7, el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y reúne los demás requisitos estatutarios.

Artículo 81. *Socios en situación de prueba.*

1. En las cooperativas de trabajo asociado, si los Estatutos lo prevén, la admisión, por el Consejo Rector, de un nuevo socio lo será en situación de prueba, pudiendo ser reducido o suprimido el período de prueba por mutuo acuerdo.

2. El período de prueba no excederá de seis meses y será fijado por el Consejo Rector. No obstante, para ocupar los puestos de trabajo que fije el Consejo Rector, salvo atribución estatutaria de esta facultad a la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales, el período de prueba podrá ser de hasta dieciocho meses. El número de los referidos puestos de trabajo no podrá exceder del veinte por ciento del total de socios trabajadores de la cooperativa.

3. Los nuevos socios, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.

b) No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad.

c) No podrán votar, en la Asamblea General, punto alguno que les afecte personal y directamente.

d) No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.

e) No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo.

Artículo 82. *Régimen disciplinario.*

1. Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno, establecerán el régimen disciplinario de los socios trabajadores, regulando los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación de trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas.

Los Estatutos regularán los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

2. El régimen disciplinario regulará los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas, y los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

3. La expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por el Consejo Rector, contra cuya decisión se podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación de la misma, ante el Comité de Recursos que resolverá en el plazo de dos meses o ante la Asamblea General que resolverá en la primera Asamblea que se convoque. Transcurrido dicho plazo sin haber adoptado la decisión, se entenderá estimado el recurso.

El acuerdo de expulsión sólo será ejecutivo desde que sea ratificado por el correspondiente órgano o haya transcurrido el plazo para recurrir ante el mismo, aunque el Consejo Rector podrá suspender al socio trabajador en su empleo, conservando éste todos sus derechos económicos.

Artículo 83. *Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos.*

1. Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea regularán la duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales, respetando, en todo caso, como mínimo, las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

b) Los menores de dieciocho años no podrán realizar más de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.

c) Se respetarán, al menos, como fiestas, la de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad empresarial que desarrolle la cooperativa.

d) Las vacaciones anuales y, al menos, las fiestas expresadas en el apartado c) de este número serán retribuidas a efectos de anticipo societario.

e) Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y de los mayores de sesenta años tendrán una duración mínima de un mes.

2. El socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el socio trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General podrán ampliar los supuestos de permiso y el tiempo de duración de los mismos y, en todo caso, deberán fijar si los permisos, a efectos de la percepción de los anticipos societarios, tienen o no el carácter de retribuidos o la proporción en que son retribuidos.

Artículo 84. *Suspensión y excedencias.*

1. En las cooperativas de trabajo asociado, se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, por las causas siguientes:

a) Incapacidad temporal del socio trabajador.
b) Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de cinco años.
c) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
d) Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
e) Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.
f) Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.
g) Por razones disciplinarias.

2. Al cesar las causas legales de suspensión, el socio trabajador recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como socio, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

En el supuesto de incapacidad temporal si, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, el socio trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo, y si fuese absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria del socio trabajador.

En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público o en el movimiento cooperativo, por designación o elección, el socio trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración mínima de dieciséis semanas ininterrumpidas salvo que fuese múltiple, en cuyo caso dicha duración será de dieciocho semanas. En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del socio trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Para la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, la Asamblea General, salvo previsión estatutaria, deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de los socios trabajadores que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión y designar los socios trabajadores concretos que han de quedar en situación de suspensión.

4. Los socios trabajadores incursos en los supuestos a), b), d) y f) del número 1 de este artículo, mientras estén en situación de suspensión, conservarán el resto de sus derechos y obligaciones como socio.

Los socios trabajadores incursos en los supuestos c) y e) del referido número 1 de este artículo, mientras estén en situación de suspensión, tendrán los derechos establecidos en la presente Ley para los socios, excepto a percibir anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales, debiendo guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos que puedan perjudicar los intereses sociales de la cooperativa, y si

durante el tiempo en que estén en situación de suspensión, la Asamblea General, conforme a lo establecido en el número 2 del artículo 46, acordara la realización de nuevas aportaciones obligatorias, estarán obligados a realizarlas.

5. En los supuestos a), b), c), d) y e) del número 1 de este artículo, las cooperativas de trabajo asociado, para sustituir a los socios trabajadores en situación de suspensión, podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores asalariados en los que conste la persona a la que sustituye y la causa que lo motiva. Estos trabajadores asalariados no serán computables a efectos del porcentaje a que se refiere el número 7 del artículo 80 de esta Ley.

6. Los Estatutos, o el Reglamento de régimen interno, o en su defecto, la Asamblea General, podrán prever la posibilidad de conceder a los socios trabajadores excedencias voluntarias con la duración máxima que se determine por el Consejo Rector salvo que existiese una limitación prevista en las disposiciones referenciadas.

La situación de los socios trabajadores en situación de excedencia voluntaria se ajustará a las siguientes normas:

a) No tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sino únicamente el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubieran o se produjeran en la cooperativa.

b) Sus demás derechos y obligaciones serán los establecidos en el número 4 del presente artículo para los socios trabajadores incursos en los supuestos c) y e) del número 1 de este artículo.

Artículo 85. *Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. Cuando, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la cooperativa, sea preciso, a criterio de la Asamblea General, reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma, la Asamblea General o, en su caso, el Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos, deberá designar los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa, que tendrá la consideración de baja obligatoria justificada.

2. Los socios trabajadores que sean baja obligatoria conforme a lo establecido en el número anterior del presente artículo, tendrán derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias al capital socialyala devolución en el plazo de dos años de sus aportaciones obligatorias periodificadas de forma mensual. En todo caso, los importes pendientes de reembolso devengarán el interés legal del dinero que de forma anual deberá abonarse al ex-socio trabajador por la cooperativa.

No obstante, cuando la cooperativa tenga disponibilidad de recursos económicos objetivables, la devolución de las aportaciones obligatorias deberá realizarse en el ejercicio económico en curso.

3. En el supuesto de que los socios que causen baja obligatoria sean titulares de las aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) y la cooperativa no acuerde su reembolso inmediato, los socios que permanezcan en la cooperativa deberán adquirir estas aportaciones en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de la baja, en los términos que acuerde la Asamblea General.

Artículo 86. *Sucesión de empresas, contratas y concesiones.*

1. Cuando una cooperativa se subrogue en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados por esta subrogación podrán incorporarse como socios trabajadores en las condiciones establecidas en el artículo 80.8 de esta Ley, y si llevaran, al menos, dos años en la empresa anterior, no se les podrá exigir el período de prueba.

En el supuesto de que se superara el límite legal sobre el número de horas/año, establecido en el artículo 80.7 de esta Ley, el exceso no producirá efecto alguno.

2. Cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena.

Artículo 87. *Cuestiones contenciosas.*

1. Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente, esta Ley, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno de las cooperativas, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos. Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social de conformidad con lo que se dispone en el artículo 2.ñ del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

La remisión a la Jurisdicción del Orden Social atrae competencias de sus órganos jurisdiccionales, en todos sus grados, para conocimiento de cuantas cuestiones contenciosas se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada.

2. Los conflictos no basados en la prestación del trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo y que puedan surgir entre cualquier clase de socio y las cooperativas de trabajo asociado, estarán sometidos a la Jurisdicción del Orden Civil.

3. El planteamiento de cualquier demanda por parte de un socio en las cuestiones a que se refiere el anterior apartado 1 exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos.

Sección 2.ª De las cooperativas de consumidores y usuarios

Artículo 88. *Objeto y ámbito.*

1. Son cooperativas de consumidores y usuarios aquéllas que tienen por objeto el suministro de bienes y servicios adquiridos a terceros o producidos por sí mismas, para uso o consumo de los socios y de quienes con ellos conviven, así como la educación, formación y defensa de los derechos de sus socios en particular y de los consumidores y usuarios en general. Pueden ser socios de estas cooperativas, las personas físicas y las entidades u organizaciones que tengan el carácter de destinatarios finales.

2. Las cooperativas de consumidores y usuarios podrán realizar operaciones cooperativizadas con terceros no socios, dentro de su ámbito territorial, si así lo prevén sus Estatutos.

Sección 3.ª De las cooperativas de viviendas

Artículo 89. *Objeto y ámbito.*

1. Las cooperativas de viviendas asocian a personas físicas que precisen alojamiento y/o locales para sí y las personas que con ellas convivan. También podrán ser socios los entes públicos y las entidades sin ánimo de lucro, que precisen alojamiento para aquellas personas que dependientes de ellos tengan que residir, por razón de su trabajo o función, en el entorno de una promoción cooperativa o que precisen locales para desarrollar sus actividades. Asimismo, pueden tener como objeto, incluso único, en cuyo caso podrán ser socios cualquier tipo de personas, el procurar edificaciones e instalaciones complementarias para el uso de viviendas y locales de los socios, la conservación y administración de las viviendas y locales, elementos, zonas o edificaciones comunes y la creación y suministros de servicios complementarios, así como la rehabilitación de viviendas, locales y edificaciones e instalaciones complementarias.

2. Las cooperativas de viviendas podrán adquirir, parcelar y urbanizar terrenos y, en general, desarrollar cuantas actividades y trabajos sean necesarios para el cumplimiento de su objeto social.

3. La propiedad o el uso y disfrute de las viviendas y locales podrán ser adjudicados o cedidos a los socios mediante cualquier título admitido en derecho.

Cuando la cooperativa retenga la propiedad de las viviendas o locales, los Estatutos establecerán las normas a que ha de ajustarse tanto su uso y disfrute por los socios, como los demás derechos y obligaciones de éstos y de la cooperativa, pudiendo prever y regular la posibilidad de cesión o permuta del derecho de uso y disfrute de la vivienda o local con socios de otras cooperativas de viviendas que tengan establecida la misma modalidad.

4. Las cooperativas de viviendas podrán enajenar o arrendar a terceros, no socios, los locales comerciales y las instalaciones y edificaciones complementarias de su propiedad. La Asamblea General acordará el destino del importe obtenido por enajenación o arrendamiento de los mismos.(*)

5. Los Estatutos podrán prever en qué casos la baja de un socio es justificada y para los restantes, la aplicación, en la devolución de las cantidades entregadas por el mismo para financiar el pago de las viviendas y locales, de las deducciones a que se refiere el apartado 3 del artículo 51, hasta un máximo del 50 por 100 de los porcentajes que en el mismo se establecen.

Las cantidades a que se refiere el párrafo anterior, así como las aportaciones del socio al capital social, deberán reembolsarse a éste en el momento en que sea sustituido en sus derechos y obligaciones por otro socio.

6. Ninguna persona podrá desempeñar simultáneamente el cargo de miembro del Consejo Rector en más de una cooperativa de viviendas.

Los miembros del Consejo Rector en ningún caso podrán percibir remuneraciones o compensaciones por el desempeño del cargo, sin perjuicio de su derecho a ser resarcidos por los gastos que se les origine.

7. Las cooperativas de viviendas realizarán sus promociones en el ámbito territorial que delimiten sus Estatutos.

(*) Véase la disposición transitoria 2ª de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Ref. BOE-A-2011-5708

Artículo 90. *Construcciones por fases o promociones.*

Si la cooperativa de viviendas desarrollase más de una promoción o una misma promoción lo fuera en varias fases, estará obligada a dotar a cada una de ellas de autonomía de gestión y patrimonial, para lo que deberá llevar una contabilidad independiente con relación a cada una, sin perjuicio de la general de la cooperativa, individualizando todos los justificantes de cobros o pagos que no correspondan a créditos o deudas generales.

Cada promoción o fase deberá identificarse con una denominación específica que deberá figurar de forma clara y destacada en toda la documentación relativa a la misma, incluidos permisos o licencias administrativas y cualquier contrato celebrado con terceros.

En la inscripción en el Registro de la Propiedad de los terrenos o solares a nombre de la cooperativa se hará constar la promoción o fase a que están destinados y si ese destino se acordase con posterioridad a su adquisición, se hará constar por nota marginal a solicitud de los representantes legales de la cooperativa.

Deberán constituirse por cada fase o promoción Juntas especiales de socios, cuya regulación deberán de contener los Estatutos, siempre respetando las competencias propias de la Asamblea General sobre las operaciones y compromisos comunes de la cooperativa y sobre lo que afecte a más de un patrimonio separado o a los derechos u obligaciones de los socios no adscritos a la fase o bloque respectivo. La convocatoria de las Juntas se hará en la misma forma que la de las Asambleas.

Los bienes que integre el patrimonio debidamente contabilizado de una promoción o fase no responderán de las deudas de las restantes.

Artículo 91. *Auditoría de cuentas en las cooperativas de viviendas.*

1. Las cooperativas de viviendas, antes de presentar las cuentas anuales, para su aprobación a la Asamblea General, deberán someterlas a auditoría, en los ejercicios económicos en que se produzca alguno de los siguientes supuestos:

a) Que la cooperativa tenga en promoción, entre viviendas y locales, un número superior a cincuenta.

b) Cualquiera que sea el número de viviendas y locales en promoción, cuando correspondan a distintas fases, o cuando se construyan en distintos bloques que constituyan, a efectos económicos, promociones diferentes.

c) Que la cooperativa haya otorgado poderes relativos a la gestión empresarial a personas físicas o jurídicas, distintas de los miembros del Consejo Rector.

d) Cuando lo prevean los Estatutos o lo acuerde la Asamblea General.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, será de aplicación, en cualquier caso, a este precepto lo recogido en la presente Ley sobre esta materia.

Artículo 92. *Transmisión de derechos.*

1. En las cooperativas de viviendas, el socio que pretendiera transmitir «inter vivos» sus derechos sobre la vivienda o local, antes de haber transcurrido cinco años u otro plazo superior fijado por los Estatutos, que no podrá ser superior a diez desde la fecha de concesión de la licencia de primera ocupación de la vivienda o local, o del documento que legalmente le sustituya, y de no existir, desde la entrega de la posesión de la vivienda o local, deberá ponerlos a disposición de la cooperativa, la cual los ofrecerá a los solicitantes de admisión como socios por orden de antigüedad.

El precio de tanteo será igual a la cantidad desembolsada por el socio que transmite sus derechos sobre la vivienda o local, incrementada con la revalorización que haya experimentado, conforme al índice de precios al consumo, durante el período comprendido entre las fechas de los distintos desembolsos parciales y la fecha de la comunicación de la intención de transmisión de los derechos sobre la vivienda o local.

Transcurridos tres meses desde que el socio puso en conocimiento del Consejo Rector el propósito de transmitir sus derechos sobre la vivienda o local, sin que ningún solicitante de admisión como socio por orden de antigüedad haga uso del derecho de preferencia para la adquisición de los mismos, el socio queda autorizado para transmitirlos, «inter vivos», a terceros no socios.

No obstante, transcurrido un año desde que se comunicó la intención de transmitir sin haber llevado a cabo la transmisión, deberá repetirse el ofrecimiento a que se refiere el párrafo primero.

2. Si, en el supuesto a que se refiere el número anterior de este artículo, el socio, sin cumplimentar lo que en el mismo se establece, transmitiera a terceros sus derechos sobre la vivienda o local, la cooperativa, si quisiera adquirirlos algún solicitante de admisión como socio, ejercerá el derecho de retracto, debiendo reembolsar al comprador el precio que señala el número anterior de este artículo, incrementado con los gastos a que se refiere el número 2 del artículo 1.518 del Código Civil. Los gastos contemplados por el número 1 del referido artículo del Código Civil serán a cargo del socio que incumplió lo establecido en el número anterior del presente artículo.

El derecho de retracto podrá ejercitarse, durante un año, desde la inscripción de la transmisión en el Registro de la Propiedad, o, en su defecto, durante tres meses, desde que el retrayente tuviese conocimiento de dicha transmisión.

3. Las limitaciones establecidas en los números anteriores de este artículo no serán de aplicación cuando el socio transmita sus derechos sobre la vivienda o local a sus ascendientes o descendientes, así como en las transmisiones entre cónyuges decretadas o aprobadas judicialmente en los casos de separación o divorcio.

Sección 4.ª De las cooperativas agrarias

Artículo 93. *Objeto y ámbito.*

1. Son cooperativas agroalimentarias las que asocien a titulares de explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales, incluyendo a las personas titulares de estas explotaciones en régimen de titularidad compartida, que tengan como objeto la realización de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de sus socios, de sus elementos o componentes de la cooperativa y a la mejora de la población agraria y del desarrollo del mundo rural, así como atender a cualquier otro fin o servicio que sea propio de la actividad agraria, ganadera, forestal o estén directamente relacionados con ellas y con su implantación o actuación en el medio rural.

También podrán formar parte como socios de pleno derecho de estas cooperativas, las sociedades agrarias de transformación, las comunidades de regantes, las comunidades de aguas, las comunidades de bienes y las sociedades civiles o mercantiles que tengan el mismo objeto social o actividad complementaria y se encuentre comprendido en el primer párrafo de este artículo. En estos casos, los Estatutos podrán regular un límite de votos que ostenten los socios mencionados en relación al conjunto de votos sociales de la cooperativa.

2. Para el cumplimiento de su objeto, las cooperativas agroalimentarias podrán desarrollar, entre otras, las siguientes actividades:

a) Adquirir, elaborar, producir y fabricar por cualquier procedimiento, para la cooperativa o para las explotaciones de sus socios, animales, piensos, abonos, plantas, semillas, insecticidas, materiales, instrumentos, maquinaria, instalaciones y cualesquiera otros elementos necesarios o convenientes para la producción y fomento agrario, alimentario y rural.

b) Conservar, tipificar, manipular, transformar, transportar, distribuir y comercializar, incluso directamente al consumidor, los productos procedentes de las explotaciones de la cooperativa, de sus socios, así como los adquiridos a terceros, en su estado natural o previamente transformados.

c) Adquirir, parcelar, sanear y mejorar terrenos destinados a la agricultura, la ganadería o los bosques, así como la construcción y explotación de las obras e instalaciones necesarias a estos fines.

d) Cualesquiera otras actividades que sean necesarias o convenientes o que faciliten el mejoramiento económico, técnico, laboral o medioambiental de la cooperativa o de las explotaciones de los socios, entre otras, la prestación de servicios por la cooperativa y con su propio personal que consista en la realización de labores agrarias u otras análogas en las mencionadas explotaciones y a favor de los socios de la misma.

e) Realizar actividades de consumo y servicios para sus socios y demás miembros de su entorno social y territorial, fomentando aquellas actividades encaminadas a la promoción y mejora de la población agraria y el medio rural, en particular, servicios y aprovechamientos forestales, servicios turísticos y artesanales relacionados con la actividad de la cooperativa, asesoramiento técnico de las explotaciones de la producción, comercio y transformación agroalimentaria, y la conservación, recuperación y aprovechamiento del patrimonio y de los recursos naturales y energéticos del medio rural.

En todo caso, el volumen de operaciones de la Cooperativa por las actividades recogidas en el párrafo anterior no podrá exceder el veinticinco por ciento del volumen total de sus operaciones.

3. Las explotaciones agrarias de los socios, para cuya mejora la cooperativa agraria presta sus servicios y suministros, deberán estar dentro del ámbito territorial de la cooperativa, establecido estatutariamente.

4. Las cooperativas agroalimentarias podrán realizar un volumen de operaciones con terceros no socios que no sobrepase el 50 por ciento del total de las de la cooperativa.

Sección 5.ª De las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra

Artículo 94. *Objeto y ámbito.*

1. Son cooperativas de explotación comunitaria de la tierra las que asocian a titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierras u otros bienes inmuebles, susceptibles de explotación agraria, que ceden dichos derechos a la cooperativa y que prestan o no su trabajo en la misma, pudiendo asociar también a otras personas físicas que, sin ceder a la cooperativa derechos de disfrute sobre bienes, prestan su trabajo en la misma, para la explotación en común de los bienes cedidos por los socios y de los demás que posea la cooperativa por cualquier título, así como desarrollar las actividades recogidas en el artículo 93.2 para las cooperativas agrarias.

2. No obstante lo establecido en el número anterior, las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra podrán realizar operaciones con terceros no socios con los límites que se establecen en el artículo 93.4 de la presente Ley.

3. En las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, su ámbito, fijado estatutariamente, determinará el espacio geográfico en que los socios trabajadores de la cooperativa pueden desarrollar habitualmente su actividad cooperativizada de prestación de trabajo, y dentro del cual han de estar situados los bienes integrantes de la explotación.

Artículo 95. *Régimen de los socios.*

1. Pueden ser socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra:

a) Las personas físicas y jurídicas titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierra u otros bienes inmuebles susceptibles de explotación agraria que cedan dichos derechos a la cooperativa, prestando o no su trabajo en la misma y que, en consecuencia, tendrán simultáneamente la condición de socios cedentes del goce de bienes a la cooperativa y de socios trabajadores, o únicamente la primera.

b) Las personas físicas que, sin ceder a la cooperativa derechos de disfrute sobre bienes, presten su trabajo en la misma y que tendrán únicamente la condición de socios trabajadores.

2. Será de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, sean o no simultáneamente cedentes del goce de bienes a la cooperativa, las normas establecidas en esta Ley para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, con las excepciones contenidas en esta sección.

3. El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá superar los límites establecidos en el artículo 80.7 de la presente Ley.

Artículo 96. *Cesión del uso y aprovechamiento de bienes.*

1. Los Estatutos deberán establecer el tiempo mínimo de permanencia en la cooperativa de los socios en su condición de cedentes del uso y aprovechamiento de bienes, que no podrá ser superior a quince años.

Cumplido el plazo de permanencia a que se refiere el párrafo anterior, si los Estatutos lo prevén, podrán establecerse nuevos períodos sucesivos de permanencia obligatoria, por plazos no superiores a cinco años. Estos plazos se aplicarán automáticamente, salvo que el socio comunique su decisión de causar baja, con una anticipación mínima de seis meses a la finalización del respectivo plazo de permanencia obligatoria.

En todo caso, el plazo para el reembolso de las aportaciones al capital social comenzará a computarse desde la fecha en que termine el último plazo de permanencia obligatoria.

2. Aunque, por cualquier causa, el socio cese en la cooperativa en su condición de cedente del goce de bienes, la cooperativa podrá conservar los derechos de uso y aprovechamiento que fueron cedidos por el socio, por el tiempo que falte para terminar el período de permanencia obligatoria de éste en la cooperativa, la cual, si hace uso de dicha facultad, en compensación, abonará al socio cesante la renta media de la zona de los referidos bienes.

3. El arrendatario y demás titulares de un derecho de goce, podrán ceder el uso y aprovechamiento de los bienes por el plazo máximo de duración de su contrato o título jurídico, sin que ello sea causa de desahucio o resolución del mismo.

En este supuesto, la cooperativa podrá dispensar del cumplimiento del plazo estatutario de permanencia obligatoria, siempre que el titular de los derechos de uso y aprovechamiento se comprometa a cederlos por el tiempo a que alcance su título jurídico.

4. Los Estatutos señalarán el procedimiento para obtener la valoración de los bienes susceptibles de explotación en común.

5. Ningún socio podrá ceder a la cooperativa el usufructo de tierras u otros bienes inmuebles que excedan del tercio del valor total de los integrados en la explotación, salvo que se tratase de entes públicos o sociedades en cuyo capital social los entes públicos participen mayoritariamente.

6. Los Estatutos podrán regular el régimen de obras, mejoras y servidumbres que puedan afectar a los bienes cuyo goce ha sido cedido y sean consecuencia del plan de explotación comunitaria de los mismos. La regulación estatutaria comprenderá el régimen de indemnizaciones que procedan a consecuencia de estas obras, mejoras y servidumbres. Si los Estatutos lo prevén y el socio cedente del goce tiene titularidad suficiente para autorizar la modificación, no podrá oponerse a la realización de la obra o mejora o a la constitución de la servidumbre.

Cuando sea necesario para el normal aprovechamiento del bien afectado, la servidumbre se mantendrá, aunque el socio cese en la cooperativa o el inmueble cambie de titularidad, siempre y cuando esta circunstancia se haya hecho constar en el documento de constitución de la servidumbre. En todo caso, será de aplicación la facultad de variación recogida en el párrafo segundo del artículo 545 del Código Civil.

Para la adopción de acuerdos relativos a lo establecido en este número, será necesario que la mayoría prevista en el número 1 del artículo 28 comprenda el voto favorable de socios que representen, al menos, el 50 por ciento de la totalidad de los bienes cuyo uso y disfrute haya sido cedido a la cooperativa.

7. Los Estatutos podrán establecer normas por las que los socios que hayan cedido a la cooperativa el uso y aprovechamiento de bienes, queden obligados a no transmitir a terceros derechos sobre dichos bienes que impidan el del uso y aprovechamiento de los mismos por la cooperativa durante el tiempo de permanencia obligatoria del socio de la misma.

8. El socio que fuese baja obligatoria o voluntaria en la cooperativa, calificada de justificada, podrá transmitir sus aportaciones al capital social de la cooperativa a su cónyuge, ascendientes o descendientes, si éstos son socios o adquieren tal condición en el plazo de tres meses desde la baja de aquél.

Artículo 97. *Régimen económico.*

1. Los Estatutos fijarán la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, distinguiendo la que ha de realizar en su condición de cedente del goce de bienes y en la de socio trabajador.

2. El socio que, teniendo la doble condición de cedente del goce de bienes y de socio trabajador, cause baja en una de ellas, tendrá derecho al reembolso de las aportaciones realizadas en función de la condición en que cesa en la cooperativa, sea ésta la de cedente de bienes o la de socio trabajador.

3. Los socios, en su condición de socios trabajadores, percibirán anticipos societarios de acuerdo con lo establecido para las cooperativas de trabajo asociado, y en su condición de cedentes del uso y aprovechamiento de bienes a la cooperativa, percibirán, por dicha cesión, la renta usual en la zona para fincas análogas. Las cantidades percibidas por los mencionados anticipos societarios y rentas lo serán a cuenta de los resultados finales, en el ejercicio de la actividad económica de la cooperativa.

A efectos de lo establecido en el apartado 2.a) del artículo 57, tanto los anticipos societarios como las mencionadas rentas tendrán la consideración de gastos deducibles.

4. Los retornos se acreditarán a los socios de acuerdo con las siguientes normas:

a) Los excedentes disponibles que tengan su origen en los bienes incluidos en la explotación por títulos distintos a la cesión a la cooperativa del goce de los mismos por los

socios, se imputarán a quienes tengan la condición de socios trabajadores, de acuerdo con las normas establecidas para las cooperativas de trabajo asociado.

b) Los excedentes disponibles que tengan su origen en los bienes cuyo goce ha sido cedido por los socios a la cooperativa, se imputarán a los socios en proporción a su respectiva actividad cooperativa, en los términos que se señalan a continuación:

a') La actividad consistente en la cesión a favor de la cooperativa del goce de las fincas se valorará tomando como módulo la renta usual en la zona para fincas análogas.

b') La actividad consistente en la prestación de trabajo por el socio será valorada conforme al salario del convenio vigente en la zona para su puesto de trabajo, aunque hubiese percibido anticipos societarios de cuantía distinta.

5. La imputación de las pérdidas se realizará conforme a las normas establecidas en el número anterior.

No obstante, si la explotación de los bienes cuyo goce ha sido cedido por los socios diera lugar a pérdidas, las que correspondan a la actividad cooperativizada de prestación de trabajo sobre dichos bienes, se imputarán en su totalidad a los fondos de reserva y, en su defecto, a los socios en su condición de cedentes del goce de bienes, en la cuantía necesaria para garantizar a los socios trabajadores una compensación mínima igual al 70 por 100 de las retribuciones satisfechas en la zona por igual trabajo y, en todo caso, no inferior al importe del salario mínimo interprofesional.

Sección 6.ª De las cooperativas de servicios

Artículo 98. *Objeto.*

1. Son cooperativas de servicios las que asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones industriales o de servicios y a profesionales o artistas que ejerzan su actividad por cuenta propia, y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios, o la producción de bienes y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios.

2. No podrá ser clasificada como cooperativa de servicios aquélla en cuyos socios y objeto concurran circunstancias o peculiaridades que permitan su clasificación, conforme a lo establecido en otra de las secciones de este capítulo.

3. No obstante lo establecido en los apartados anteriores de este artículo, las cooperativas de servicios, podrán realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios, hasta un cincuenta por ciento del volumen total de la actividad cooperativizada realizada con sus socios.

Sección 7.ª De las cooperativas del mar

Artículo 99. *Objeto y ámbito.*

1. Son cooperativas del mar las que asocian a pescadores, armadores de embarcaciones, cofradías, organizaciones de productores pesqueros, titulares de viveros de algas, de cetáreas, mariscadores y familias marisqueras, concesionarios de explotaciones de pesca y de acuicultura y, en general, a personas físicas o jurídicas titulares de explotaciones dedicadas a actividades pesqueras o de industrias marítimo-pesqueras y derivadas, en sus diferentes modalidades del mar, rías y lagunas marinas, y a profesionales por cuenta propia de dichas actividades, y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios y la realización de operaciones, encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios.

2. Para el cumplimiento de su objeto, las cooperativas del mar podrán desarrollar, entre otras, las siguientes actividades:

a) Adquirir, elaborar, producir, fabricar, reparar, mantener y desguazar instrumentos, útiles de pesca, maquinaria, instalaciones, sean o no frigoríficas, embarcaciones de pesca, animales, embriones y ejemplares para la reproducción, pasto y cualesquiera otros productos, materiales y elementos necesarios o convenientes para la cooperativa y para las actividades profesionales o de las explotaciones de los socios.

b) Conservar, tipificar, transformar, distribuir y comercializar, incluso hasta el consumidor, los productos procedentes de la cooperativa y de la actividad profesional o de las explotaciones de los socios.

c) En general, cualesquiera otras actividades que sean necesarias o convenientes o que faciliten el mejoramiento económico, técnico, laboral o ecológico de la actividad profesional o de las explotaciones de los socios.

3. No obstante lo establecido en los números anteriores de este artículo, será de aplicación a las cooperativas del mar lo previsto sobre operaciones con terceros en el artículo 93, si bien referido a productos de la pesca.

4. El ámbito de esta clase de cooperativas será fijado estatutariamente.

Sección 8.ª De las cooperativas de transportistas

Artículo 100. *Objeto y ámbito.*

1. Son cooperativas de transportistas las que asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de empresas del transporte o profesionales que puedan ejercer en cualquier ámbito, incluso el local, la actividad de transportistas, de personas o cosas o mixto, y tienen por objeto la prestación de servicios y suministros y la realización de operaciones, encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las explotaciones de sus socios.

Las cooperativas de transportistas también podrán realizar aquellas actividades para las que se encuentran expresamente facultadas por la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, en los términos que en la misma se establecen.

2. Las cooperativas de transportistas podrán desarrollar operaciones con terceros no socios siempre que una norma específica así lo autorice.

3. El ámbito de esta clase de cooperativas será fijado estatutariamente.

Sección 9.ª De las cooperativas de seguros

Artículo 101. *Normativa aplicable.*

Son cooperativas de seguros las que ejerzan la actividad aseguradora, en los ramos y con los requisitos establecidos en la legislación del seguro y, con carácter supletorio, por la Ley de Cooperativas.

Sección 10.ª De las cooperativas sanitarias

Artículo 102. *Objeto y normas aplicables.*

1. Son cooperativas sanitarias las que desarrollan su actividad en el área de la salud, pudiendo estar constituidas por los prestadores de la asistencia sanitaria, por los destinatarios de la misma o por unos y otros.

Podrán realizar también actividades complementarias y conexas incluso de tipo preventivo, general o para grupos o colectivos determinados.

2. A las cooperativas sanitarias les serán de aplicación las normas establecidas en la presente Ley para las de trabajo asociado o para las de servicios, según proceda, cuando los socios sean profesionales de la medicina; cuando los socios sean los destinatarios de la asistencia sanitaria se aplicarán a la sociedad las normas sobre cooperativas de consumidores y usuarios; cuando se den las condiciones previstas en el artículo 105 se aplicará la normativa sobre cooperativas integrales. Si estuvieran organizadas como empresas aseguradoras se ajustarán, además, a la normativa mencionada en el artículo 101.

Cuando por imperativo legal no puedan desarrollar la actividad aseguradora, ésta deberá realizarse por sociedades mercantiles que sean propiedad, al menos mayoritaria, de las cooperativas sanitarias. A los resultados derivados de la participación de las cooperativas sanitarias en dichas sociedades mercantiles les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 57.3.a) de esta Ley.

3. Cuando una cooperativa de segundo grado integre al menos una cooperativa sanitaria, aquélla podrá incluir en su denominación el término «Sanitaria».

Sección 11.ª De las cooperativas de enseñanza

Artículo 103. *Objeto y normas aplicables.*

1. Son cooperativas de enseñanza las que desarrollan actividades docentes, en sus distintos niveles y modalidades. Podrán realizar también, como complementarias, actividades extraescolares y conexas, así como prestar servicios que faciliten las actividades docentes.

2. A las cooperativas de enseñanza les serán de aplicación las normas establecidas en la presente Ley para las cooperativas de consumidores y usuarios, cuando asocien a los padres de los alumnos, a sus representantes legales o a los propios alumnos.

3. Cuando la cooperativa de enseñanza asocie a profesores y a personal no docente y de servicios, le serán de aplicación las normas de la presente Ley reguladoras de las cooperativas de trabajo asociado.

Sección 12.ª De las cooperativas de crédito

Artículo 104. *Normativa aplicable.*

Las cooperativas de crédito se regirán por su ley específica y por sus normas de desarrollo.

Asimismo, les serán de aplicación las normas que, con carácter general, regulan la actividad de las entidades de crédito, y con carácter supletorio la presente Ley de Cooperativas cuando su ámbito de actuación estatutariamente reconocido, conforme a su ley específica, sea supraautonómico o estatal, siempre que realicen en el citado ámbito actividad cooperativizada de manera efectiva.

CAPÍTULO XI

De las cooperativas integrales, de las de iniciativa social y de las mixtas

Sección 1.ª De las cooperativas integrales

Artículo 105. *Objeto y normas aplicables.*

Se denominarán cooperativas integrales aquéllas que, con independencia de su clase, su actividad cooperativizada es doble o plural, cumpliendo las finalidades propias de diferentes clases de cooperativas en una misma sociedad, según acuerdo de sus Estatutos y con observancia de lo regulado para cada una de dichas actividades. En dichos casos, su objeto social será plural y se beneficiará del tratamiento legal que le corresponda por el cumplimiento de dichos fines.

En los órganos sociales de las cooperativas integrales deberá haber siempre representación de las actividades integradas en la cooperativa. Los Estatutos podrán reservar el cargo de Presidente o Vicepresidente a una determinada modalidad de socios.

Sección 2.ª De las cooperativas de iniciativa social

Artículo 106. *Objeto y normas aplicables.*

1. Serán calificadas como de iniciativa social aquellas cooperativas que, sin ánimo de lucro y con independencia de su clase, tienen por objeto social, bien la prestación de servicios asistenciales mediante la realización de actividades sanitarias, educativas, culturales u otras de naturaleza social, o bien el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social y, en general, la satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado.

2. Las entidades y organismos públicos podrán participar en calidad de socios en la forma que estatutariamente se establezca.

3. A las cooperativas de iniciativa social se les aplicarán las normas relativas a la clase de cooperativa a la que pertenezca.

4. Las cooperativas de cualquier clase que cumplan con los requisitos expuestos en el apartado 1 del presente artículo expresarán además en su denominación, la indicación «Iniciativa Social».

Sección 3.ª De las cooperativas mixtas

Artículo 107. *Objeto y normas aplicables.*

1. Son cooperativas mixtas aquéllas en las que existen socios cuyo derecho de voto en la Asamblea General se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función del capital aportado en las condiciones establecidas estatutariamente, que estará representado por medio de títulos o anotaciones en cuenta y que se denominarán partes sociales con voto, sometidos a la legislación reguladora del mercado de valores.

2. En estas cooperativas el derecho de voto en la Asamblea General respetará la siguiente distribución:

a) Al menos el 51 por 100 de los votos se atribuirá, en la proporción que definan los Estatutos, a socios cuyo derecho de voto viene determinado en el artículo 26 de esta Ley.

b) Una cuota máxima, a determinar estatutariamente, del 49 por 100 de los votos se distribuirá entre uno o varios socios titulares de partes sociales con voto, que, si los Estatutos lo prevén, podrán ser libremente negociables en el mercado y, por tanto, adquiribles también por los socios a que se refiere la letra a) anterior, a los que estatutariamente se les podrá otorgar un derecho de preferencia.

c) En ningún caso la suma total de los votos asignados a las partes sociales con voto y a los socios colaboradores podrá superar el 49 por 100 del total de votos sociales de la cooperativa.

3. En el caso de las partes sociales con voto, tanto los derechos y obligaciones de sus titulares, como el régimen de las aportaciones, se regularán por los Estatutos y, supletoriamente, por lo dispuesto en la legislación de sociedades anónimas para las acciones.

4. La participación de cada uno de los dos grupos de socios en los excedentes anuales a distribuir, sean positivos o negativos, se determinará en proporción al porcentaje de votos que cada uno de los dos colectivos ostente según lo previsto en el número 2.

Los excedentes imputables a los poseedores de partes sociales con voto se distribuirán entre ellos en proporción al capital desembolsado. Los excedentes imputables a los restantes socios se distribuirán entre éstos según los criterios generales definidos en esta Ley.

5. La validez de cualquier modificación autorreguladora que afecte a los derechos y obligaciones de alguno de los colectivos de socios, requerirá el consentimiento mayoritario del grupo correspondiente, que podrá obtenerse mediante votación separada en la Asamblea General.

6. En cuanto a la dotación de fondos obligatorios y su disponibilidad, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la presente Ley.

TÍTULO II

De la acción de la Administración General del Estado

Artículo 108. *Fomento del cooperativismo.*

1. Se reconoce como tarea de interés general, a través de esta Ley y de sus normas de aplicación, la promoción, estímulo y desarrollo de las sociedades cooperativas y de sus estructuras de integración económica y representativa.

2. El Gobierno, dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, actuará en el orden cooperativo, con carácter general, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que dotará de los recursos y servicios necesarios para la realización de sus funciones de promoción, difusión, formación, inspección y registral, sin perjuicio de las facultades de los

otros Departamentos ministeriales en relación con la actividad empresarial que desarrollen las cooperativas para el cumplimiento de su objeto social.

Artículo 109. *Registro de Sociedades Cooperativas.*

El Registro de Sociedades Cooperativas tiene por objeto la calificación e inscripción de las sociedades y de las asociaciones de cooperativas y de los actos y negocios jurídicos societarios que se determinen en la presente Ley o se establezcan reglamentariamente.

Asimismo, le corresponde la legalización de los libros de las sociedades cooperativas, el depósito y publicidad de las cuentas anuales, sin perjuicio de cualquier otra actuación administrativa o funciones que le puedan ser atribuidas por las leyes o sus normas de desarrollo.

Igualmente, el Registro de Sociedades Cooperativas emitirá la certificación negativa de denominación, previa coordinación con el Registro Mercantil Central así como con los demás Registros de Cooperativas, según las disposiciones que se establezcan al efecto.

Artículo 110. *Organización y procedimiento registral.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas, incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, tiene estructura unitaria y depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Radicará en Madrid.

2. El Registro se llevará por el sistema de hoja personal.

3. Las inscripciones se practicarán en virtud de documento público, resolución judicial o de la autoridad administrativa. Solamente cuando lo prevea la presente Ley o sus normas de desarrollo, la inscripción se practicará en virtud del documento privado.

Artículo 111. *Eficacia.*

El Registro de Sociedades Cooperativas se rige por los principios de publicidad, legalidad, legitimación, prioridad y tracto sucesivo. La inscripción no tiene eficacia convalidante del hecho inscribible, y se presume exacta y válida.

Artículo 112. *Normas supletorias.*

En las materias relativas a plazos, recursos, personación en el expediente, representación y todas aquéllas no reguladas expresamente en esta Ley, se estará a lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 113. *Inspección.*

La función inspectora sobre el cumplimiento de esta Ley y de sus normas de desarrollo, se ejercerá por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las funciones inspectoras que correspondan a los distintos Departamentos ministeriales de acuerdo con sus respectivas competencias.

Artículos 114 y 115.

(Derogados)

Artículo 116. *Descalificación de las cooperativas.*

1. Podrán ser causa de descalificación de una sociedad cooperativa:

a) Las señaladas en el artículo 70, sobre causas de disolución, a excepción de las previstas en el número 1.a), b) y f).

b) Comisión de infracciones muy graves de normas imperativas o prohibitivas de la presente Ley.

2. El procedimiento para la descalificación se ajustará a la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las siguientes particularidades:

a) Deberá informar preceptivamente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y si no se hubiese emitido el informe en el plazo de un mes, se tendrá por evacuado.

b) En el trámite de audiencia a la sociedad, se personará el Consejo Rector o, en su defecto, un número de socios no inferior a tres. Cuando no se produjese o no fuese posible dicha comparecencia, el trámite se cumplirá publicando el correspondiente aviso en el «Boletín Oficial del Estado».

c) La resolución administrativa de descalificación será revisable en vía judicial y, si se recurriera, no será ejecutiva mientras no recaiga sentencia firme.

d) Será competente para acordar la descalificación el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. La descalificación, una vez firme, surtirá efectos registrales de oficio e implicará la disolución de la sociedad cooperativa.

TÍTULO III

Del asociacionismo cooperativo

Artículo 117. *Principio general.*

Las sociedades cooperativas podrán asociarse libre y voluntariamente en uniones, federaciones y confederaciones para la defensa y promoción de sus intereses, sin perjuicio de poder acogerse a otra fórmula asociativa conforme al derecho de asociación.

Artículo 118. *Uniones de cooperativas.*

1. Las uniones de cooperativas estarán constituidas por, al menos, tres cooperativas de la misma clase y podrán integrarse en otra unión ya existente o constituir una nueva unión de cooperativas. En ambos casos, también podrán integrarse directamente sociedades cooperativas, si los Estatutos de aquéllas no se oponen.

2. Los órganos sociales de las uniones de cooperativas serán la Asamblea General, el Consejo Rector y la Intervención.

La Asamblea General estará formada por los representantes de las cooperativas directamente asociadas y, en su caso, de las uniones que la integran, estableciéndose en los Estatutos la composición y atribuciones de sus órganos, sin que, en ningún caso, puedan atribuir la mayoría absoluta de votos a uno de sus miembros.

Artículo 119. *Federaciones y confederaciones de cooperativas.*

1. Las federaciones podrán estar integradas por sociedades cooperativas o por uniones de cooperativas o por ambas.

2. Para la constitución y funcionamiento de una federación de cooperativas será preciso que directamente, o a través de uniones que la integren, asocien, al menos, diez cooperativas que no sean todas de la misma clase.

3. Las uniones de cooperativas y las federaciones de cooperativas podrán asociarse en confederaciones de cooperativas.

4. Para la constitución y funcionamiento de una confederación de cooperativas serán precisas, al menos, tres federaciones de cooperativas que agrupen a cooperativas de, al menos, tres Comunidades Autónomas, aunque la sede de tales federaciones no radique en otras tantas Comunidades.

5. Los órganos sociales de las federaciones y confederaciones de cooperativas serán el Consejo Rector y la Asamblea General. Los Estatutos establecerán la composición y el número de miembros de la Asamblea General, así como, las normas para su elección y el derecho de voto.

Asimismo, regularán la composición y funcionamiento del Consejo Rector, que estará integrado por, al menos, tres miembros.

Artículo 120. *Normas comunes a las uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas.*

1. A las uniones, federaciones y confederaciones, en sus respectivos ámbitos, corresponden entre otras, las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses generales de las cooperativas y de sus socios ante las Administraciones públicas y ante cualesquiera otras personas físicas o jurídicas y ejercer, en su caso, las acciones legales pertinentes.
b) Fomentar la promoción y formación cooperativa.
c) Ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que asocien o entre éstas y sus socios.
d) Organizar servicios de asesoramiento, auditorías, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios.
e) Actuar como interlocutores y representantes ante las entidades y organismos públicos.
f) Ejercer cualquier otra actividad de naturaleza análoga.

2. Las uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas adquieren personalidad jurídica una vez depositen, en el Registro de Sociedades Cooperativas, la escritura pública de constitución, que habrá de contener, al menos:

a) Relación de las entidades promotoras.
b) Certificación del acuerdo de constitución.
c) Integrantes de los órganos de representación y gobierno.
d) Certificación del Registro de Sociedades Cooperativas de que no existe otra entidad con idéntica denominación.
e) Los Estatutos sociales.

3. Los Estatutos recogerán, al menos:

a) Su denominación.
b) El domicilio y el ámbito territorial.
c) Requisitos y procedimiento para la adquisición y pérdida de la condición de entidad asociada.
d) Composición, funcionamiento y elección de sus órganos sociales de representación y administración.
e) Régimen económico de la misma.

4. El Registro de Sociedades Cooperativas dispondrá, en el plazo de un mes, la publicidad del depósito o el requerimiento a sus socios promotores, por una sola vez, para que, en el plazo de otro mes, subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, el Registro de Sociedades Cooperativas dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el presente Título.
La publicidad del depósito se realizará en el «Boletín Oficial del Estado».
La entidad adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurrido un mes desde que solicitó el depósito sin que el Registro de Sociedades Cooperativas hubiese formulado reparos o, en su caso, rechazara el depósito.
5. En la denominación de las entidades asociativas de cooperativas deberá incluirse, respectivamente, la palabra «Unión de Cooperativas», «Federación de Cooperativas», o «Confederación de Cooperativas» o sus abreviaturas «U. de Coop.», «F. de Coop.» y «C. de Coop.».
6. Las uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas, para poder incluir en su denominación términos que hagan referencia a un determinado ámbito geográfico, deberán acreditar que asocian, directamente o a través de las entidades asociadas, el veinte por ciento, al menos, de las sociedades cooperativas inscritas y no disueltas, con domicilio social en dicho ámbito geográfico.
7. Las uniones, federaciones y confederaciones deberán comunicar al Registro de Sociedades Cooperativas la variación en el número de sus miembros.
8. En todo lo no previsto, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la presente Ley.

Disposición adicional primera. *Calificación como entidades sin ánimo de lucro.*

Podrán ser calificadas como sociedades cooperativas sin ánimo de lucro las que gestionen servicios de interés colectivo o de titularidad pública, así como las que realicen actividades económicas que conduzcan a la integración laboral de las personas que sufran cualquier clase de exclusión social y en sus Estatutos recojan expresamente:

a) Que los resultados positivos que se produzcan en un ejercicio económico no podrán ser distribuidos entre sus socios.

b) Las aportaciones de los socios al capital social, tanto obligatorias como voluntarias, no podrán devengar un interés superior al interés legal del dinero, sin perjuicio de la posible actualización de las mismas.

c) El carácter gratuito del desempeño de los cargos del Consejo Rector, sin perjuicio de las compensaciones económicas procedentes por los gastos en los que puedan incurrir los consejeros en el desempeño de sus funciones.

d) Las retribuciones de los socios trabajadores o, en su caso, de los socios de trabajo y de los trabajadores por cuenta ajena no podrán superar el 150 por 100 de las retribuciones que en función de la actividad y categoría profesional, establezca el convenio colectivo aplicable al personal asalariado del sector.

Disposición adicional segunda. *Creación del Consejo para el Fomento de la Economía Social.*

Se crea el Consejo para el Fomento de la Economía Social, como órgano asesor y consultivo para las actividades relacionadas con la economía social, integrado, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en la Administración General del Estado, aunque sin participar en la estructura jerárquica de ésta.

Actuará como un órgano de colaboración y coordinación del movimiento asociativo y la Administración General del Estado.

De conformidad con las competencias que le sean atribuidas, y de acuerdo con el ámbito de esta Ley, tendrá las siguientes funciones:

1. Colaborar en la elaboración de proposiciones sobre cualquier disposición legal o reglamentaria que afecten a entidades de la economía social.
2. Elaborar los informes que se soliciten por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y demás Departamentos ministeriales.
3. Informar los programas de desarrollo y fomento de la economía social.
4. Realizar estudios sobre cuestiones y problemas que afecten a la economía social.
5. Velar por que el funcionamiento de las empresas y entidades se adecuen a los principios configuradores propios de este sector.
6. Cuantas otras funciones y competencias se le atribuyan por disposiciones legales y reglamentarias.

El Consejo para el Fomento de la Economía Social estará compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones autonómicas, cuando así lo soliciten, de la Asociación de Entidades locales más representativa, de las asociaciones de cooperativas, de las mutualidades de previsión social, de sociedades laborales, de la Asociación intersectorial más representativa de ámbito estatal y cinco personas de reconocido prestigio en el ámbito de la economía social designadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Presidencia del Consejo para el Fomento de la Economía Social corresponderá al Secretario general de Empleo y, por delegación, al Director general de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo.

El funcionamiento del Consejo se ajustará a lo dispuesto sobre órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los Presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Disposición adicional tercera. *Derechos de los acreedores personales de los socios.*

Los acreedores personales de los socios no tendrán derecho alguno sobre los bienes de las cooperativas ni sobre las aportaciones de los socios al capital social, que son inembargables. Todo ello, sin menoscabo de los derechos que pueda ejercer el acreedor sobre los reembolsos, intereses y retornos que correspondan al socio.

Disposición adicional cuarta. *Suspensión de pagos y quiebras.*

(Derogada)

Disposición adicional quinta. *Normas especiales.*

1. Las sociedades cooperativas tendrán la condición de mayoristas y podrán detallar como minoristas en la distribución o venta, con independencia de la calificación que les corresponda a efectos fiscales.

2. Las entregas de bienes y prestaciones de servicios proporcionadas por las sociedades cooperativas a sus socios, ya sean producidos por ellas o adquiridos a terceros para el cumplimiento de sus fines sociales, no tendrán la consideración de ventas.

3. Las cooperativas de consumidores y usuarios, las cooperativas agrarias y las cooperativas de transportistas, además de la condición de mayoristas, por lo que les serán de aplicación los precios o tarifas correspondientes, tendrán también, a todos los efectos, la condición de consumidores directos para abastecerse o suministrarse de terceros de productos o servicios que les sean necesarios para sus actividades.

4. Se considerarán, a todos los efectos, actividades cooperativas internas y tendrán el carácter de operaciones de transformación primaria las que realicen las cooperativas agrarias y las cooperativas de segundo grado que las agrupen, con productos o materias, incluso suministradas por terceros, siempre que estén destinadas exclusivamente a las explotaciones de sus socios.

5. Las cooperativas de trabajo asociado y las de segundo grado que las agrupen, gozarán de prioridad en caso de empate en los concursos y subastas para los contratos de obras o servicios del Estado y de los demás entes públicos.

6. Las cooperativas de viviendas tendrán derecho a la adquisición de terrenos de gestión pública por el sistema de adjudicación directa, para el cumplimiento de sus fines específicos.

7. Las sociedades cooperativas estarán sujetas a lo establecido en la Ley 26/1984, de 19 de julio, Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, y demás disposiciones sobre defensa de los consumidores y usuarios, así como a las disposiciones sanitarias y asistenciales cuando resulten de aplicación.

8. Los aranceles notariales, en los casos en que la escritura pública o cualquier otro instrumento público notarial venga impuesto por la legislación cooperativa, tendrán una reducción igual a la que se le concede al Estado.

La misma bonificación se aplicará a los aranceles registrales, siempre que se trate de inscripciones obligatorias de actos y contratos previstos en la normativa aplicable o dirigidos al mejor cumplimiento del objeto social.

Disposición adicional sexta. *Contabilización separada.*

Será causa de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida la falta de contabilización separada de las operaciones cooperativizadas realizadas con terceros no socios.

Disposición adicional séptima. *Régimen de las sociedades mixtas.*

La parte del resultado cooperativo correspondiente a la proporción de los votos que ostenten los socios titulares de partes sociales con voto, tendrá la misma consideración que los resultados extracooperativos a efectos de su tributación en el Impuesto sobre Sociedades.

Disposición adicional octava. *Cooperativas integrales.*

Se considerarán especialmente protegidas las cooperativas integrales cuando, respecto a todas y cada una de sus actividades, se cumplan los requisitos exigidos para ser consideradas especialmente protegidas.

Disposición adicional novena. *Sociedades cooperativas calificadas como entidades sin ánimo de lucro.*

El régimen tributario aplicable a las sociedades cooperativas calificadas como entidades sin ánimo de lucro será el establecido en la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, de Régimen Fiscal de Cooperativas.

Disposición adicional décima. *Arbitraje.*

1. Las discrepancias o controversias que puedan plantearse en las cooperativas, entre el Consejo Rector o los apoderados, el Comité de Recursos y los socios, incluso en el período de liquidación, podrán ser sometidas a arbitraje de derecho regulado por la Ley 36/1988, de 5 de diciembre; no obstante, si la disputa afectase principalmente a los principios cooperativos podrá acudirse al arbitraje de equidad.

2. Dado el carácter negocial y dispositivo de los acuerdos sociales, no quedan excluidas de la posibilidad anterior ni las pretensiones de nulidad de la Asamblea General, ni la impugnación de acuerdos asamblearios o rectores; pero el árbitro no podrá pronunciarse sobre aquellos extremos que, en su caso, estén fuera del poder de disposición de las partes.

Disposición adicional undécima. *Programas anuales para el impulso, promoción y fomento del cooperativismo.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará y llevará a cabo programas anuales para el impulso, promoción y fomento del cooperativismo, previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social.

Disposición adicional duodécima. *Medidas de fomento para la creación de empleo.*

Serán de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y a los socios de trabajo de las otras clases de cooperativas todas las normas e incentivos sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto la consolidación y creación de empleos estables, tanto las relativas a la Seguridad Social como a las modalidades de contratación.

Disposición adicional decimotercera. *Regímenes forales.*

Esta Ley se aplicará sin perjuicio de los específicos regímenes forales vigentes en materia tributaria establecidos en las normas y convenios vigentes en la materia.

Disposición adicional decimocuarta. *Régimen especial de permisos por la situación derivada de la DANA.*

Además de por los permisos del artículo 83.2, las personas socias trabajadoras o de trabajo podrán ausentarse del trabajo por las causas enumeradas en el artículo 42.1 del Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, en los términos previstos por el mismo y únicamente mientras se mantenga su vigencia.

El ejercicio de esos derechos se producirá de forma retribuida considerando que la persona socia trabajadora o de trabajo sigue participando de la actividad cooperativizada y que, en consecuencia, tiene derecho a la percepción de los anticipos societarios correspondientes.

Disposición transitoria primera. *Aplicación temporal de la Ley.*

Los expedientes en materia de cooperativas iniciados antes de la vigencia de esta Ley se tramitarán y resolverán con arreglo a las disposiciones hasta ahora en vigor. El contenido de las escrituras y de los Estatutos de las sociedades cooperativas existentes a la entrada en vigor de esta Ley, no podrá ser aplicado si se opone a ésta, entendiéndose modificado o completado por cuantas normas prohibitivas o imperativas se contienen en la misma.

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de las sociedades cooperativas a las previsiones de la Ley.*

Las sociedades cooperativas, constituidas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, dispondrán de un plazo de tres años a partir de la fecha de entrada en vigor de la misma, para adaptar sus Estatutos a lo establecido en esta Ley.

El acuerdo de adaptación de Estatutos deberá adoptarse en Asamblea General, siendo suficiente el voto a favor de más de la mitad de socios presentes y representados. Cualquier consejero o socio estará legitimado para solicitar del Consejo Rector la convocatoria de la Asamblea General con esta finalidad y si, transcurridos dos meses desde la solicitud no se hubiese hecho la convocatoria, podrán solicitarla del Juez de Primera Instancia del domicilio social quien, previa audiencia de los consejeros, acordará lo que proceda designando, en su caso, la persona que habrá de presidir la reunión.

Transcurridos tres años desde la entrada en vigor de la presente Ley no se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas documento alguno de sociedades cooperativas sometidas a esta Ley hasta tanto no se haya inscrito la adaptación de sus Estatutos sociales. Se exceptúan los Títulos relativos a la adaptación a la presente Ley, al cese o dimisión de consejeros, interventores, miembros del Comité de Recursos o liquidadores y la revocación o renuncia de poderes, así como a la transformación de la sociedad o a su disolución y nombramiento de liquidadores y los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa.

Disposición transitoria tercera. *Consolidación de denominaciones.*

Los certificados y registro de denominaciones realizados por el Registro de Sociedades Cooperativas hasta la entrada en vigor de la presente Ley, se entenderán a todos los efectos como consolidados.

Disposición transitoria cuarta. *Adaptación de la remuneración de las aportaciones voluntarias.*

Las cooperativas dispondrán de un plazo de tres años, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, para adaptar la remuneración de las aportaciones voluntarias al capital social, suscritas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, a las previsiones contenidas en la misma.

Disposición derogatoria primera. *Derogación de la Ley de 2 de abril de 1987.*

Quedan derogadas cuantas normas se opongan a lo dispuesto en la presente Ley y, en particular la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, excepto lo establecido en el capítulo III de su Título I, hasta tanto se cumpla la previsión recogida en la disposición final primera de la presente Ley.

Disposición derogatoria segunda. *Supresión de las cooperativas de integración.*

Se suprimen las cooperativas de integración creadas al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 84/1993, de 22 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la presente Ley.

Disposición derogatoria tercera. *Supresión del Consejo de Fomento de la Economía Social.*

Se deroga el apartado 2 del artículo 9 bis adicionado al Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como las disposiciones aludidas en dicho apartado, del Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se modifica parcialmente la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se transforma el Instituto Nacional de Servicios Sociales en Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Disposición final primera. *Registro de Sociedades Cooperativas.*

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, procederá a aprobar en un plazo no superior a seis meses a partir de la publicación de esta Ley, el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas.

Disposición final segunda. *Creación de nuevas clases de cooperativas.*

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, podrá crear nuevas clases de cooperativas, cuando sea preciso para el desarrollo de cualquier sector del cooperativismo.

Disposición final tercera. *Legalización de libros y depósito de cuentas.*

El Gobierno, a propuesta de los Ministros de Justicia y de Trabajo y Asuntos Sociales, dictará las normas necesarias para que las cooperativas tengan que legalizar los libros y depositar sus cuentas anuales en un solo Registro.

Disposición final cuarta. *Cuentas consolidadas del grupo cooperativo.*

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Economía y Hacienda, dictará las normas necesarias en las que se establecerá en qué casos el grupo cooperativo vendrá obligado a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados.

Disposición final quinta. *Normas para la aplicación y desarrollo de la Ley.*

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, podrá dictar normas para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

Disposición final sexta. *Aplicación a las cooperativas de las disposiciones de Seguridad Social para la contratación a tiempo parcial.*

Las disposiciones de Seguridad Social previstas para la contratación a tiempo parcial, serán objeto de las modificaciones y adaptación que resulten precisas para su aplicación en el ámbito de las sociedades cooperativas de trabajo asociado e integral. A tal efecto, el Gobierno procederá en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley al correspondiente desarrollo reglamentario, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

§ 71

Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 40, de 15 de febrero de 2002
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2002-3019

La disposición final primera de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, establece que el Gobierno aprobará el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas, a que se refiere la indicada Ley.

En su cumplimiento, el presente Reglamento instrumenta la materia registral relativa a las sociedades cooperativas reguladas por la citada Ley, como fórmula de seguridad jurídica en la materia, a cuyo efecto ha de garantizarse la publicidad y la legalidad de la constitución de las sociedades cooperativas y de los demás actos principales de su vida societaria, en los términos establecidos por su Ley reguladora. El carácter constitutivo de la inscripción registral que consagra el artículo 7 de la Ley de Cooperativas, confiere al Registro la naturaleza de registro jurídico, de donde se deducen los efectos y consecuencias previstos por la citada Ley y el presente Reglamento.

De otro lado, el Reglamento desarrolla y concreta las previsiones contenidas en la citada Ley de Cooperativas, tanto en lo que atañe a las distintas actuaciones que corresponden al Registro de Sociedades Cooperativas, como a su organización y funcionamiento, ajustándose en su procedimiento a la normativa establecida por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, como instrumento de garantía de los particulares en sus relaciones con el mencionado Registro.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de febrero de 2002,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas, que se inserta a continuación.

Disposición transitoria única. *Régimen transitorio de procedimientos.*

1. Los expedientes de inscripción registral iniciados antes de la vigencia de este Real Decreto se tramitarán y resolverán con arreglo a las disposiciones vigentes hasta dicho momento.

2. Los asientos registrales efectuados por el Registro de Sociedades Cooperativas con anterioridad a la vigencia de este Real Decreto continuarán subsistiendo en la misma forma que hasta dicho momento.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y en el Reglamento adjunto que se aprueba.

Disposición final primera. *Carácter básico de determinados preceptos.*

Se declaran básicos, al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.11.a de la Constitución, los artículos 2.3 y 12 del Reglamento que a continuación se inserta.

Disposición final segunda. *Legislación supletoria.*

Las normas de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se aplicarán supletoriamente en defecto de lo establecido en este Reglamento.

Disposición final tercera. *Facultades de ejecución.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones de aplicación y ejecución de este Real Decreto y del Reglamento aprobado.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor al mes de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

REGLAMENTO DEL REGISTRO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Objeto del Reglamento.*

El presente Reglamento tiene por objeto la regulación de la organización y funcionamiento del Registro de Sociedades Cooperativas, a que se refieren los artículos 109 a 111, y concordantes, de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en relación con lo dispuesto en el artículo 4 de este Reglamento, así como las relaciones entre dicho Registro y las sociedades cooperativas, sus órganos representativos y los promotores de las mismas, y otros terceros interesados.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación de este Reglamento.*

1. El ámbito de aplicación del presente Reglamento se extiende a las sociedades cooperativas que realicen principalmente su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, cuando no lo haga con carácter principal en ninguno de tales territorios, sin perjuicio de los supuestos del apartado 3, así como en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

2. A los efectos de lo establecido en el número anterior, se entiende por actividad cooperativizada la correspondiente a la actividad societaria por cualquiera de las fórmulas estables a que se refiere la Ley de Cooperativas, con independencia del domicilio social y de otras relaciones con terceros. Al mismo efecto, se entiende que dicha actividad se realiza principalmente en el territorio de una determinada Comunidad Autónoma, cuando dicha actividad en la misma resulte ser superior a la realizada en el conjunto de los demás territorios. En la inscripción inicial de la sociedad, dichas circunstancias se deducirán de sus estatutos, sin perjuicio de que con posterioridad procediera modificar el fuero registral a

consecuencia de variación en tales circunstancias, que se acreditará mediante certificación de la sociedad comprensiva de su actividad efectiva, por el contenido de modificación estatutaria, o por cualquier medio de prueba válido en derecho.

3. Corresponde al ámbito de aplicación de este Reglamento, el registro de los actos de las Cooperativas de Crédito cuya actividad, sea o no cooperativizada, exceda del territorio de una Comunidad Autónoma, conforme a su legislación específica.

4. Las Sociedades Cooperativas Europeas se inscribirán en el Registro a que se refiere este Reglamento, en Libro especial a tal efecto.

Artículo 3. *Carácter del Registro de Sociedades Cooperativas.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas es público, y tendrá carácter unitario, la publicidad se hará efectiva mediante cualquiera de las formas a que se refieren los artículos 34 y 35 de este Reglamento. El citado Registro se rige, también, por los principios de legitimación, prioridad y tracto sucesivo.

2. El Registro de Sociedades Cooperativas colaborará con los demás Registros públicos y, en especial, con los Registros Mercantiles y con los demás Registros de Sociedades Cooperativas, en la forma dispuesta por este Reglamento.

Artículo 4. *Objeto del Registro.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas tiene por objeto la calificación e inscripción de las sociedades cooperativas y de las asociaciones de cooperativas, así como de los actos y negocios jurídicos que se determinen en la Ley de Cooperativas y en este Reglamento.

2. El citado Registro de Sociedades Cooperativas desarrollará también las funciones de legalización de los libros de las sociedades cooperativas, el depósito y publicidad de sus cuentas anuales, y la anotación de las sanciones muy graves por infracción a la legislación cooperativa, así como la expedición de certificaciones y cuantas otras funciones le atribuye este Reglamento.

Artículo 5. *Eficacia del Registro.*

1. El contenido de las inscripciones y anotaciones en el Registro de Sociedades Cooperativas producirá efectos plenos que no perjudicará los derechos de terceros de buena fe adquiridos conforme a Derecho.

2. Los derechos adquiridos en virtud de las inscripciones registrales se presumen que lo son conforme a Derecho. Las inscripciones no convalidan los actos que resulten nulos conforme a la legalidad.

3. Cuando por sentencia judicial o resolución administrativa firme se cancele una inscripción, tal cancelación determinará la de las inscripciones posteriores que resulten contradictorias con aquélla.

Artículo 6. *Asientos registrales.*

1. Los asientos registrales que practique el Registro de Sociedades Cooperativas, en atención a su naturaleza, revestirán el carácter de inscripciones o de anotaciones.

2. Las inscripciones corresponden a los actos a que se refiere el artículo 9. Las inscripciones que supongan la cancelación de otra anterior de carácter constitutivo producirán efectos extintivos de la personalidad jurídica de la sociedad cuando así derive de la naturaleza del acto inscrito.

3. Las anotaciones corresponderán al asiento relativo al cumplimiento de obligaciones de las sociedades cooperativas a que se refieren los artículos 60 y 61.4 de la Ley de Cooperativas, a los supuestos de designación de auditor de cuentas del artículo 62 de la misma Ley, y a los previstos en el artículo 29 de este Reglamento. Las anotaciones posteriores podrán tener efecto cancelatorio de otra anterior, cuando así se derive de su contenido.

CAPÍTULO II

De las inscripciones registrales

SECCIÓN 1.ª DE LOS ACTOS REGISTRABLES DE SOCIEDADES

Artículo 7. *Carácter de las inscripciones.*

1. Conforme al artículo 7 de la Ley de Cooperativas, la inscripción en el Registro de la constitución de una sociedad cooperativa es obligatoria, y determinará la adquisición de su personalidad jurídica.

2. La inscripción de una sociedad cooperativa sólo podrá denegarse cuando su escritura de constitución y sus estatutos no se ajusten a las prescripciones necesarias de la Ley de Cooperativas. El mismo principio de legalidad será de aplicación para la denegación de las inscripciones subsiguientes a la de constitución.

3. La denominación de las sociedades inscritas en el registro a que se refiere este Reglamento incluirán necesariamente las palabras "Sociedad Cooperativa" o su abreviatura "S. Coop.", de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3 de la Ley de Cooperativas.

Artículo 8. *Obligatoriedad de la inscripción.*

1. Los actos sujetos a inscripción, a que se refiere el artículo siguiente, son obligatorios, y sólo tienen efecto respecto a terceros desde su inscripción.

2. Asimismo, son obligatorios los plazos establecidos por la Ley de Cooperativas y por este Reglamento para solicitar del Registro la correspondiente inscripción de actos societarios.

3. La sociedad cooperativa es responsable del cumplimiento de sus obligaciones registrales, sin perjuicio de las responsabilidades que en su ámbito interno resulten exigibles con carácter personal.

Artículo 9. *Actos registrables.*

1. Es preceptiva la inscripción registral de los siguientes actos relativos a sociedades cooperativas de primero o de segundo grado:

a) La constitución de la sociedad.

b) La modificación de los Estatutos de la sociedad.

c) El otorgamiento, modificación o revocación de los poderes generales de gestión, administración y dirección otorgados por el Consejo Rector.

d) El nombramiento y cese de los miembros del Consejo Rector, interventores, interventores judiciales, liquidadores y, en su caso, administrador único y Comité de Recursos, así como los consejeros delegados cuando se les confieran facultades propias de los órganos antedichos.

e) En las Cooperativas de Crédito, el nombramiento y cese de los miembros del Consejo Rector y Director general y, en su caso, los miembros de las Comisiones Ejecutivas, Comisiones Mixtas y Consejeros Delegados y, asimismo, la creación o supresión de sus sucursales.

f) Los acuerdos de fusión de sociedades cooperativas.

g) Los acuerdos de escisión.

h) Los acuerdos de transformación.

i) La disolución de sociedades cooperativas.

j) La extinción de la sociedad.

k) Los acuerdos de reactivación de cooperativas.

l) Los actos judiciales en materia concursal, conforme a su propia legislación.

m) El acuerdo de integración en un grupo cooperativo y el acta notarial de su formalización.

n) La descalificación firme de la cooperativa.

ñ) Cuantos otros vinieran obligados por la legalidad aplicable.

2. El Registro librará las certificaciones sobre actos registrables y demás formas de su manifestación que le sean solicitados por los interesados, conforme determina este Reglamento.

3. Para solicitar la correspondiente inscripción registral se presentarán ante el Registro el instrumento público, sentencia, resolución administrativa, o acuerdo que resulte procedente en cada caso según la inscripción a practicar, conforme a lo establecido en este Reglamento.

4. En los actos sujetos a inscripción que hayan sido objeto de arbitraje de derecho conforme a la disposición adicional décima de la Ley de Cooperativas, se presentará documento acreditativo del acuerdo de sumisión a dicho arbitraje y del texto íntegro del correspondiente laudo recaído suscrito por el árbitro o árbitros.

SECCIÓN 2.ª DEL PROCESO DE INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES

Artículo 10. *Iniciativa de inscripción.*

1. Las solicitudes de inscripción de actos que afecten a sociedades cooperativas podrán realizarse por quienes ostenten su representación, cuando las actuaciones del Registro lo sean a instancia de la sociedad interesada.

Para la constitución inicial, dicha representación con capacidad de actuación corresponde a todos sus promotores, o a quienes hayan sido designados al efecto en la escritura de constitución.

2. Cuando los actos registrables deriven de lo establecido en sentencia firme de la jurisdicción, o de resolución administrativa firme en dicha vía, serán aportados al Registro por quien corresponda conforme a este Reglamento.

3. Los mandamientos judiciales de inscripción registral se presentarán al Registro por la representación procesal a la que les fueren librados.

Artículo 11. *Forma de la iniciativa de inscripción mediante instrumento público.*

Los interesados a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior formularán su solicitud, acompañada de una copia autorizada y una copia simple de la correspondiente escritura pública, en los supuestos siguientes:

a) Constitución de la sociedad, con sujeción a los requisitos del artículo 10 de la Ley de Cooperativas.

b) Modificación de los Estatutos de la sociedad, conforme al artículo 11.3 de la Ley de Cooperativas.

c) Formalización del acuerdo o acuerdos de fusión de sociedades cooperativas, a los efectos del apartado 4 del artículo 64 de la Ley de Cooperativas. Para inscribir la nueva sociedad resultante será preceptivo que la escritura responda a los requisitos de los artículos 10 y 11 de la Ley de Cooperativas.

d) Formalización de fusión especial, cuando la sociedad resultante sea una sociedad cooperativa regida por la Ley de Cooperativas, en los supuestos del artículo 67 de dicha Ley.

e) Formalización de la escisión, o de transformación en una sociedad cooperativa, en los términos y con los requisitos de los artículos 68 y 69 de la Ley de Cooperativas.

f) Formalización del acuerdo de disolución de una sociedad cooperativa del artículo 70 de la Ley de Cooperativas y, en su caso, del de su reactivación en los supuestos a que se refiere el mismo precepto legal.

g) Extinción de la sociedad cooperativa, con los requisitos del artículo 76 de la Ley de Cooperativas, para la cancelación de los asientos registrales.

h) Constitución de cooperativa de segundo grado, mediante su constitución directa o por fusión, escisión, transformación o disolución de otras sociedades anteriores, conforme al artículo 77 de la Ley de Cooperativas.

i) Formalización contractual de grupo cooperativo en la hoja registral de cada sociedad incorporada, así como, en su caso, de la modificación de Estatutos de la entidad cabeza de grupo si es sociedad cooperativa, conforme al artículo 78 de la Ley de Cooperativas.

j) Otorgamiento, modificación o revocación de poderes, confiriendo facultades de gestión y dirección permanentes de la actividad de la sociedad, en los términos del número 3 del artículo 32 de la Ley de Cooperativas.

k) Cuantos otros supuestos de inscripción necesaria puedan determinarse mediante Ley, y sea preceptiva la formalización del acto en escritura pública.

Artículo 12. *Formalidades en la solicitud de inscripciones de cooperativas de crédito.*

1. Las solicitudes ante el Registro para inscripción constitutiva de cooperativas de crédito regidas por la Ley 13/1989, de 26 de mayo, además de la escritura pública otorgada al efecto, deberán acompañar la acreditación documental de haber obtenido la autorización del Ministerio de Economía y la inscripción en el correspondiente Registro del Banco de España, conforme al artículo 5.2 de la citada Ley y a los artículos 1 y 6 del Reglamento de Cooperativas de Crédito aprobado por Real Decreto 84/1993, de 22 de enero.

2. Las solicitudes de inscripción de las personas elegidas como consejeros, miembros de Comisiones Mixtas o Ejecutivas y liquidadores, o designados como Directores generales de las Cooperativas de Crédito, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 28 del Reglamento de Cooperativas de Crédito, aprobado por Real Decreto 84/1993, de 22 de enero.

3. Las demás solicitudes de inscripción de actos relativos a cooperativas de crédito acreditarán el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Reglamento de Cooperativas de Crédito, aprobado por Real Decreto 84/1993, de 22 de enero.

Artículo 13. *Forma de la iniciativa de inscripción mediante certificación de acuerdo societario.*

1. Los interesados formularán su solicitud de inscripción acompañada de certificación literal de los acuerdos adoptados expedida por el Secretario y visada por el Presidente en los supuestos siguientes:

a) Elección por la Asamblea General de los miembros del Consejo Rector, interventores, liquidadores, y, en su caso, administrador único y Comité de Recursos, según los artículos 34.3 y 71.1 de la Ley de Cooperativas.

b) Designación por el Consejo Rector o la Asamblea de los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario, en los términos previstos en los apartados 1 y 3 del artículo 34 de la Ley de Cooperativas y, en su caso, el de consejeros delegados a que se refiere el artículo 9.1.d) del presente Reglamento.

c) Nombramiento de los órganos a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior, con arreglo a los requisitos de dicho precepto.

d) Acuerdo de cese de los cargos de los apartados anteriores de este artículo, cualquiera que fuere su causa.

e) Cuantos otros actos societarios resulten susceptibles de inscripción en el Registro, conforme a los artículos 29.3, 30.5 y 77.6 de la Ley de Cooperativas, y no sea preceptiva la presentación de escritura pública.

2. La eficacia de la aplicación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior quedarán condicionados a la inscripción en el Registro del correspondiente acto.

Artículo 14. *Inscripciones de oficio.*

1. La resolución administrativa que disponga la descalificación de una sociedad cooperativa, una vez que sea firme, se comunicará íntegramente al Registro a los efectos registrales que correspondan. Asimismo, la Administración comunicará al Registro la sentencia que recaiga en recurso contencioso-administrativo derivado de resoluciones de descalificación.

2. El Registro dará cumplimiento registral de oficio al contenido resolutorio de las sentencias del orden contencioso-administrativo que recaigan en relación a resoluciones administrativas en materia de registro de actos relativos a sociedades cooperativas.

3. Las sentencias de la jurisdicción civil, una vez que sean firmes, tendrán el efecto registral que corresponda si se refieren a supuestos de los previstos en el artículo 9. A tal efecto, los interesados presentarán al Registro testimonio literal de la sentencia de que se trate y de su firmeza. Los laudos recaídos en arbitraje de derecho se sujetarán a lo establecido en el artículo 9.4 de este Reglamento.

4. Asimismo, se presentarán al Registro para su inscripción los mandamientos judiciales relativos a declaración del concurso, supresión de facultades de administración de los órganos societarios, nombramiento de Administradores judiciales, sentencia aprobatoria del convenio, conclusión del concurso, apertura de liquidación, declaración de disolución y cuantos actos señale a este efecto la legislación concursal.

Artículo 15. *Requisitos de los documentos presentados para registro.*

1. Para proceder a la calificación y, en su caso, asiento registral que corresponda, los documentos presentados a tal efecto han de observar los siguientes requisitos formales:

a) En los actos que hayan de formalizarse mediante escritura pública, ésta habrá de reseñar suficientemente los elementos que resulten obligados para cada caso en aplicación de la Ley de Cooperativas y demás normas legales de carácter necesario.

b) En los actos societarios que se refieran a otorgamiento o modificación de poderes generales de gestión y dirección, las facultades conferidas se transcribirán al correspondiente instrumento público con expresión de su alcance y amplitud, así como los datos de identificación de quienes resulten apoderados, presentándose copia autorizada de la correspondiente escritura pública.

c) En los actos formalizados por certificación societaria relativos a nombramiento de miembros del órgano de gobierno, interventores, Comité de Recursos o liquidadores de la sociedad, se harán constar los datos de identificación personal de cada uno de ellos, la aceptación del cargo por el interesado y, en su caso, la expresa reseña de su declaración de no incurrir en ninguno de los supuestos del artículo 41 de la Ley de Cooperativas.

2. Las certificaciones de actos societarios sujetos a registro serán suscritas por el Secretario de la sociedad con el visado de su Presidente, salvo en los supuestos de Administrador único, en que las suscribirá éste, y en los del artículo 29.4 de la Ley de Cooperativas, en que se estará al acta notarial. Quienes suscriban la correspondiente certificación responderán de su contenido y del cumplimiento de la obligación de su presentación en forma y plazo al Registro, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

3. Los documentos a que se refieren los apartados anteriores se acompañarán al escrito de solicitud de registro, que suscribirá el Presidente de la sociedad o la persona apoderada por la misma o designada al efecto en la escritura de constitución, con la que se seguirán las actuaciones posteriores.

4. El Registro, cuando lo estime necesario, podrá disponer la compulsa de las firmas que figuren en las certificaciones que se le presenten o, en su caso, disponer que sean legitimadas notarialmente por los interesados.

Artículo 16. *Plazos de presentación.*

1. Las solicitudes de inscripción constitutiva habrán de formularse en el plazo de un mes desde el otorgamiento de la correspondiente escritura pública. Si transcurriesen más de seis meses, deberá acompañarse ratificación en instrumento público de dicha escritura de constitución, que será otorgado con antelación inferior a un mes al de su presentación al Registro. En todo caso, transcurridos doce meses desde el otorgamiento de la escritura inicial sin haber cumplimentado las antedichas obligaciones, el Registro podrá denegar definitivamente la inscripción solicitada, con los efectos que de ello se deriven.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior es de aplicación a la inscripción de los demás actos en que sea preceptivo el otorgamiento de escritura pública, a tenor de la Ley de Cooperativas y de este Reglamento.

3. La solicitud de inscripción registral de actos en que no sea preceptiva su elevación a escritura pública, se presentará al Registro en término máximo de un mes desde la producción del acto. Transcurridos seis meses sin haber presentado tal solicitud, requerirá la ratificación del acto por parte del órgano que lo produjo, que se certificará en la forma establecida en el artículo 15.

Artículo 17. *Actos de sociedades cooperativas en constitución.*

1. La inscripción de actos societarios adoptados por sociedades cooperativas en periodo de constitución requerirá previamente la inscripción en el Registro de la sociedad.

2. Los actos de inscripción obligatoria adoptados con anterioridad a la inscripción constitutiva deberán ser aceptados expresamente mediante acuerdo del órgano societario competente, en los tres meses siguientes a la notificación de la inscripción constitutiva de la sociedad. El acta notarial o la certificación societaria que recoja el acto habrá de recoger también el acuerdo de aceptación a que se refiere el artículo 9.1 de la Ley de Cooperativas.

Artículo 18. *Admisión a trámite.*

1. Presentada la solicitud de inscripción registral ante el Registro de Sociedades Cooperativas, si no reuniese los requisitos formales exigibles, se requerirá a los solicitantes para su subsanación en diez días y, de no hacerlo en tiempo y forma, el Registro declarará la inadmisión a trámite de la correspondiente solicitud con archivo de lo actuado. En otro caso, y en el mismo plazo, el Registro procederá de conformidad con el artículo 42.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Cuando la solicitud corresponda a supuestos de inscripción de oficio a que se refiere el artículo 14, si el documento remitido no reuniese los requisitos reglamentarios, el Registro recabará la subsanación del órgano correspondiente, conforme a lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o del interesado cuando éste lo hubiere presentado al Registro para su inscripción.

Artículo 19. *Calificación de los actos registrables.*

Admitida a trámite la solicitud conforme al artículo anterior, el Registro de Sociedades Cooperativas procederá a la calificación del acto objeto de la inscripción registral, mediante el estudio de su adecuación jurídica y del cumplimiento de las formalidades exigibles en los documentos en que se formaliza, en los términos de la Ley de Cooperativas, en este Reglamento y demás normativa de carácter imperativo.

Artículo 20. *Resolución registral.*

1. Cuando el acto susceptible de inscripción registral resulte ajustado a Derecho, el Registro así lo declarará en resolución dictada a tal efecto, y dispondrá la inscripción del acto en la correspondiente hoja registral.

2. Si el acto objeto de la solicitud de inscripción no se ajustase a Derecho, o no se hubiere atendido el requerimiento de subsanación a que se refiere el apartado 1 del artículo 18, el Registro dictará resolución denegatoria de la inscripción, procediendo al archivo de lo actuado.

3. Los requisitos de las resoluciones de contenido registral que adopte el Registro de Sociedades Cooperativas se someterán a lo establecido en la materia por la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. En los supuestos de inscripción de actos de constitución, modificación, fusión, escisión y transformación de sociedades cooperativas, el plazo máximo para la notificación de la resolución será de seis meses.

Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud, produciendo sus efectos registrales.

Artículo 21. *Facultades resolutorias y recursos.*

1. La competencia para dictar las resoluciones a que se refiere el artículo anterior corresponde al Subdirector general de Fomento y Desarrollo Empresarial y Registro de Entidades, a propuesta del funcionario que se encuentre directamente al frente del Registro.

2. Las resoluciones del Registro sobre inscripciones son susceptibles de recurso de alzada ante el Director general de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo, conforme a lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 22. *Inscripción parcial.*

Podrá acordarse la inscripción parcial, de oficio o a instancia del interesado, cuando el título presentado a inscripción contenga actos que puedan calificarse como procedentes, aun cuando otros recogidos en el mismo título no merezcan tal calificación, siempre que aquellos no queden afectados o condicionados por éstos. La inscripción parcial sólo acogerá a los actos calificados como procedentes.

Artículo 23. *Modificaciones registrales.*

1. Cuando, con posterioridad a la inscripción de un acto, se constatasen errores materiales, de hecho o aritméticos, de oficio o a instancia de interesado, el Registro practicará la rectificación registral que proceda de acuerdo con lo previsto en el artículo 105.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y la comunicará a quienes resulten interesados.

2. Si, tras la inscripción de un acto societario, el Registro estimase la concurrencia de supuestos de nulidad o anulabilidad, se estará a lo dispuesto en los artículos 102 y 103 de La Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Antes de promover la modificación registral, el Registro comunicará los antecedentes a la sociedad afectada para que manifieste lo que le convenga por término de un mes.

SECCIÓN 3.ª DEL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE COOPERATIVAS

Artículo 24. *Inscripción de asociaciones de cooperativas.*

1. Las uniones, federaciones y confederaciones de sociedades cooperativas a que se refiere el título III de la Ley de Cooperativas vienen obligadas al depósito de la escritura pública de constitución con el contenido señalado por el artículo 120.2 de dicha Ley.

2. En el plazo de un mes desde el depósito de la documentación señalada en el artículo 120.2 de la Ley de Cooperativas, el Registro de Sociedades Cooperativas dispondrá la publicidad del depósito en el "Boletín Oficial del Estado", o rechazará el depósito mediante resolución fundamentada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos que se establecen en los artículos 118 a 120 de la Ley de Cooperativas ; en este caso, dicho Registro requerirá por una sola vez para que, en el plazo de un mes, se subsanen los defectos que se señalen, y de no hacerlo se procederá al rechazo del depósito.

Artículo 25. *Personalidad jurídica de las asociaciones de cooperativas.*

De conformidad con el artículo 120.4 de la Ley de Cooperativas, las asociaciones de cooperativas adquirirán su personalidad jurídica al mes de solicitar al Registro el depósito de la escritura de su constitución, salvo que el Registro acuerde su rechazo en dicho término mediante resolución fundamentada a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 26. *Otras obligaciones de las asociaciones de cooperativas.*

Las uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas deberán comunicar al Registro de Sociedades Cooperativas la variación en el número de sus miembros, sin que de ello se deriven efectos registrales.

CAPÍTULO III

De las demás actuaciones y de las formas de manifestación del registro

SECCIÓN 1.ª DE LAS ANOTACIONES REGISTRALES

Artículo 27. *Legalización de libros societarios.*

1. Las sociedades cooperativas a que se refiere este Reglamento legalizarán los libros societarios señalados por el artículo 60 de la Ley de Cooperativas ante el área o dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación o Subdelegación del Gobierno

correspondiente al domicilio social, que actuarán por delegación del Registro de Sociedades Cooperativas, salvo las sociedades domiciliadas en la Comunidad de Madrid, que lo harán directamente en el Registro.

2. La legalización será previa a la utilización de los correspondientes libros. Si se utilizasen medios informáticos o semejantes, al cierre del ejercicio se reflejarán, cronológica y correlativamente, todos los datos en soporte papel y en formato encuadernado, que se presentará a los órganos señalados en el apartado 1 para su legalización en término de cuatro meses desde que corresponda el cierre del ejercicio.

3. Los órganos citados legalizarán los libros mediante diligencia en que conste la denominación de la sociedad, clase de libro, número que le corresponda de los de su clase, número de folios de que se compone y fecha de la diligencia, y procederá a sellar todos sus folios, que estarán numerados correlativamente.

4. Los órganos territoriales referidos en el apartado 1 remitirán en quince días al Registro de Sociedades Cooperativas copia de la diligencia de legalización, para la práctica de la correspondiente anotación registral.

Artículo 28. *Depósito de cuentas.*

1. El Presidente del Consejo Rector de cada cooperativa presentará, para su depósito en el Registro de Sociedades Cooperativas, certificación de los acuerdos de la Asamblea general de aprobación de las cuentas anuales y de aplicación de los excedentes o de imputación de pérdidas, en los términos y plazos del artículo 61.4 de la Ley de Cooperativas.

2. Con la referida certificación, se presentará al Registro un ejemplar de cada cuenta anual, el informe de gestión y, en su caso, el informe de los auditores, salvo en los supuestos del apartado 3 de este artículo, en que se presentará la documentación por duplicado ejemplar. Si alguna o todas las cuentas se formulasen en forma abreviada, así se hará constar en la certificación, con expresión de su causa. El depósito se anotará en la hoja personal de la sociedad en el Registro.

3. El Registro de Sociedades Cooperativas comunicará al Registro Mercantil el depósito de las cuentas de las sociedades que estuvieran también obligadas a ello en el Registro Mercantil, sin perjuicio de lo que se establezca por el Real Decreto a que se refiere la disposición final tercera de la Ley de Cooperativas.

4. Si el depositante lo solicitase expresamente, se le notificará haberse realizado el depósito, en su caso, con indicación del Registro Mercantil al que se haya remitido.

Artículo 29. *Designación de auditor de cuentas.*

1. En los supuestos especiales a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 62 de la Ley de Cooperativas, y a solicitud expresa de quienes resulten legitimados, el Registro de Sociedades Cooperativas nombrará auditor de cuentas para un determinado ejercicio.

2. La solicitud se formulará por escrito, con expresión de la legitimación que ampara la solicitud y, en su caso, de las causas que la justifiquen y de la fecha de cierre del ejercicio, corriendo los gastos por cuenta de la entidad auditada.

3. El Registro efectuará el nombramiento de auditor a que se refiere el apartado 1, por insaculación entre el listado facilitado por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. El citado nombramiento se anotará en la hoja de la sociedad cooperativa en el Registro.

Artículo 30. *Suspensión de actividades de una sociedad cooperativa.*

1. Cuando una sociedad cooperativa prevea la suspensión de sus actividades por plazo superior a un año, así lo comunicará al Registro para que éste asiente la correspondiente anotación de dicha suspensión, anotación que tendrá sus efectos en relación a lo establecido en el artículo 38,3,a), del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Cuando una sociedad cooperativa no presentase al Registro actos de inscripción o depósito obligatorio durante dos años consecutivos, el Registro iniciará las actuaciones para su esclarecimiento o para la suspensión de la efectividad de los correspondientes asientos registrales. A tal efecto, con carácter previo, el Registro comunicará a la sociedad las

circunstancias apreciadas, para que en plazo de un mes manifieste lo que corresponda o para que proceda a su regularización.

3. Lo establecido en los números anteriores se entiende sin perjuicio de, en su caso, la posible responsabilidad de la sociedad o de los miembros de sus órganos.

Artículo 31. *Comunicación de sanciones muy graves.*

1. Las sanciones administrativas firmes por infracciones muy graves a la Ley de Cooperativas, en los términos del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se comunicarán al Registro de Sociedades Cooperativas.

2. A tal objeto, el órgano administrativo que imponga la sanción, tan pronto adquiera firmeza, librará certificación literal de la misma al Registro, que procederá a la correspondiente anotación registral por el plazo de prescripción de la sanción, y la cancelará automáticamente a su vencimiento.

SECCIÓN 2.ª DE LAS CONSULTAS AL REGISTRO

Artículo 32. *Calificación previa.*

1. Los promotores de una sociedad cooperativa podrán solicitar del Registro de Sociedades Cooperativas la calificación previa del proyecto de Estatutos. A tal fin, formularán la correspondiente solicitud, a la que acompañarán por duplicado texto íntegro del proyecto de Estatutos que sometan a consulta.

2. La calificación previa es vinculante para el Registro de Sociedades Cooperativas, salvo manifiesta ilegalidad, y no será susceptible de recurso administrativo.

3. Lo establecido en los apartados anteriores es sin perjuicio de las funciones que asisten a las oficinas de información de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, a que se refiere la disposición adicional cuarta del Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre.

Artículo 33. *Certificaciones sobre denominaciones.*

1. A los efectos de lo previsto en los artículos 10.1.h) y 120 de la Ley de Cooperativas, el Registro de Sociedades Cooperativas es el órgano competente para expedir certificaciones sobre la existencia o no de entidades inscritas en dicho Registro con idéntica denominación que otra cuya constitución se proyecte.

2. La denominación objeto de certificación tendrá una validez de seis meses, a contar desde la fecha de su expedición. El plazo podrá ser ampliado por otros dos meses si la sociedad hubiera iniciado el proceso de inscripción.

SECCIÓN 3.ª DE LA MANIFESTACIÓN DE LOS ASIENTOS DEL REGISTRO

Artículo 34. *Certificaciones.*

1. La certificación será el único medio de acreditar fehacientemente el contenido de los actos inscritos en el Registro y se expedirá a instancia de quienes demuestren tener interés en el acto objeto de registro conforme a los artículos 30 a 34 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. La certificación literal podrá realizarse mediante la utilización de cualquier medio mecánico de reproducción.

Artículo 35. *Otras formas de manifestación.*

El principio de publicidad podrá cumplimentarse mediante la expedición de nota simple de los asientos registrales, o mediante la exhibición de los mismos, cuando así se solicite o cuando no concurra la condición de interesado a que se refiere el artículo anterior.

CAPÍTULO IV

De la organización y funcionamiento del Registro

SECCIÓN 1.ª DE LA ORGANIZACIÓN DEL REGISTRO

Artículo 36. *Del Registro de Sociedades Cooperativas.*

1. Para el desarrollo de las funciones registrales establecidas en la Ley de Cooperativas y en este Reglamento, se establece el Registro de Sociedades Cooperativas a que se refiere el artículo 3, como órgano de la Administración General del Estado en el ámbito de las competencias que a ésta corresponden.

2. El citado Registro radicará en Madrid y tendrá carácter unitario para todo el territorio nacional, a los efectos de las competencias señaladas en el apartado anterior, con el régimen establecido en este Reglamento, en dependencia de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o centro directivo que en el futuro le sustituya.

3. Las áreas y dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno tendrán las funciones delegadas del Registro de Sociedades Cooperativas que se establecen en este Reglamento.

Artículo 37. *Secciones registrales en Ceuta y Melilla.*

1. En las Ciudades de Ceuta y de Melilla existirá una sección del Registro de Sociedades Cooperativas, que radicará en el área de Trabajo y Asuntos Sociales de la respectiva Delegación del Gobierno.

2. En dichas secciones, bajo la dependencia funcional y técnica del Registro de Sociedades Cooperativas, se asumirán todas las funciones registrales que correspondan a las sociedades cooperativas constituidas para actuar principalmente en el ámbito territorial respectivo de Ceuta o de Melilla.

3. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las facultades de calificación, inscripción y certificación corresponden al Director del área citada en el apartado 1 de este artículo.

SECCIÓN 2.ª DEL FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO

Artículo 38. *Reglas de funcionamiento del Registro.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas recibirá las solicitudes de inscripción o anotación que se le formulen, acompañadas de los documentos que resulten preceptivos en cada caso por aplicación de la Ley de Cooperativas y de este Reglamento.

2. Las reglas sobre iniciación, ordenación y finalización del procedimiento registral, así como sobre cómputo de plazos y requisitos de los actos registrables, serán las establecidas por la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Están legitimados para solicitar las inscripciones registrales quienes hayan sido designados a tal efecto en la escritura de constitución, quienes desempeñen las funciones de Presidente y de Secretario del órgano de gobierno de la sociedad y, en su defecto, quienes tengan conferido poder suficiente con sujeción a las normas estatutarias.

4. Las solicitudes de inscripción o anotación registral a que se refiere este Reglamento se dirigirán expresamente al Registro de Sociedades Cooperativas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, excepto las relativas a legalización de Libros, que se dirigirán al órgano que corresponda a tenor del artículo 27 de este Reglamento. Los plazos para admisión a trámite y para la notificación de la resolución se computarán desde el día siguiente a que la solicitud tenga entrada efectiva en el Registro de Sociedades Cooperativas.

5. Finalizado el procedimiento de inscripción, el Registro pondrá a disposición de los interesados la copia autorizada de la escritura ; a solicitud del interesado, devolverá diligenciada una copia de la correspondiente certificación societaria cuando ésta contenga el acto inscrito.

6. La publicación de los actos societarios que resulte preceptiva en aplicación en la normativa aplicable será por cuenta de la respectiva sociedad.

Artículo 39. *Documentación del Registro.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas dispondrá de un Libro de Sociedades, un Libro de Sociedades Cooperativas Europeas y un Libro de Asociaciones para la práctica de los asientos registrales que correspondan a cada clase de persona jurídica.

2. Los Libros de Sociedades y de Asociaciones se llevarán por el sistema de hoja personal, conforme al artículo 110.2 de la Ley de Cooperativas. El Libro de Sociedades Cooperativas Europeas, conforme a la normativa comunitaria.

3. Cada sociedad cooperativa dispondrá en el Registro de una hoja personal, a la que se atribuirá un número ordinal que será el de identificación registral de la correspondiente sociedad junto con su denominación.

4. La hoja personal dispondrá, en su caso, de los anexos o folios que sean precisos, que serán numerados correlativamente, en los que se practicarán las inscrip ciones o anotaciones que resulten preceptivas, conforme a lo dispuesto en este Reglamento. Las inscripciones se numerarán correlativamente según el orden cronológico de su producción, bien sean en virtud de acto expreso o por silencio administrativo, y dispondrán en la hoja de espacio reservado al efecto. Las anotaciones se producirán correlativamente por su orden, en espacios marginales de la hoja establecidos al efecto.

5. Con ocasión de la primera inscripción constitutiva, se abrirá la correspondiente hoja, cuya diligencia de habilitación contendrá los datos de identificación societaria y registral y será suscrita por el encargado del Registro.

6. La tramitación de actuaciones sin contenido registral se sujetará a las normas generales que rigen en las Administraciones públicas.

7. Los documentos que accedan al Registro formarán el expediente de cada entidad, que se incorporarán al archivo del registro. La documentación relativa al depósito de cuentas y auditoría se archivará separadamente por entidades y ejercicios económicos.

Artículo 40. *Gestión de los asientos registrales.*

1. Los asientos registrales se realizarán por extracto, pudiendo incorporarse el texto íntegro del documento mediante el uso de medios informáticos, y con remisión al archivo donde consta el documento objeto de inscripción.

2. Tendrán prioridad en la tramitación las solicitudes de inscripción según el orden de su entrada en el Registro.

3. El Registro aplicará el principio de tracto sucesivo, de forma que no podrá producirse una inscripción o anotación sin la de los actos previos de inscripción o anotación que sea preceptiva, cuando condicionen el contenido del acto cuyo registro se solicite.

SECCIÓN 3.ª DE LA COLABORACIÓN CON OTROS REGISTROS Y ORGANISMOS

Artículo 41. *Colaboración con los Registros de Cooperativas de las Comunidades Autónomas.*

1. Cuando el Registro deduzca que la competencia registral pudiera corresponder a otro Registro de cooperativas, se dirigirá al que estime que es competente, remitiéndole la solicitud junto con certificación literal de los asientos registrales para la resolución que estime oportuna y con expresión de los fundamentos que apoyen dicha competencia. Aceptada la competencia por el Registro de cooperativas de la respectiva Comunidad Autónoma, informará de la inscripción practicada al Registro de Sociedades Cooperativas a los efectos oportunos.

2. Cuando una cooperativa inscrita en un Registro autonómico solicite su inscripción en el Registro de Sociedades Cooperativas por modificación de ámbito de actividades, éste se dirigirá al Registro en que hubiere figurado inscrita la sociedad para que le sea remitida la certificación literal de los asientos registrales de la sociedad. Si procediera dicha inscripción,

también se inscribirán los antecedentes registrales previos al asiento correspondiente, si se hubieren remitido, y se comunicará la inscripción al Registro de origen.

3. El Registro de Sociedades Cooperativas solicitará información de los Registros de cooperativas de las Comunidades Autónomas que ostenten competencia en la materia, a efectos de emisión de certificaciones de denominación, en los términos previstos en el artículo 33.

4. El Registro de Sociedades Cooperativas colaborará con los restantes Registros de cooperativas, facilitándoles cuanta información precisen para el desarrollo de sus funciones, pudiendo, asimismo, recabar de éstos los datos que se estimen necesarios para la gestión que le corresponde.

Artículo 42. *Coordinación con los Registros Mercantiles.*

1. En la coordinación con los Registros Mercantiles en materias de legalización de libros y depósito de las cuentas anuales se estará a lo dispuesto en el Real Decreto a que se refiere la disposición final tercera de la Ley de Cooperativas.

2. La emisión de la certificación negativa de denominación solicitada se efectuará por el Registro de Sociedades Cooperativas previa información al Registro Mercantil Central. Transcurridos cinco días sin que dicha información fuera facilitada, se tendrá por evacuado el trámite y procederá a la emisión de la certificación correspondiente.

Artículo 43. *Colaboración con otros organismos.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas librará las certificaciones y emitirá los informes que les sean solicitados por otros organismos de las Administraciones públicas, cuando correspondan al ejercicio de cometidos o competencias que tengan atribuidas, y se refieran a datos o circunstancias de contenido registral sobre sociedades cooperativas concretas.

2. El registro librará las certificaciones registrales que le soliciten los órganos jurisdiccionales.

Artículo 44. *Colaboración para el cumplimiento de la Ley de Cooperativas.*

1. El Registro de Sociedades Cooperativas solicitará la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos de su Ley Ordenadora, y a los efectos de los artículos 2.6 y concordantes del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, cuando disponga de antecedentes sobre potenciales incumplimientos de lo dispuesto en la Ley de Cooperativas.

2. Si el Registro de Sociedades Cooperativas comprobase, por cualquier medio, indicios de incumplimiento en materia de su competencia, se dirigirá a la correspondiente sociedad requiriéndole de subsanación o para aclaración de situaciones, con carácter previo a proceder conforme al apartado 1 de este artículo.

Disposición transitoria única. *Adaptación de Estatutos a la Ley de Cooperativas.*

1. Las sociedades cooperativas constituidas con anterioridad a la vigencia de la Ley de Cooperativas dispondrán de tres años a partir de dicha vigencia para adaptar sus Estatutos a dicha Ley, conforme a la disposición transitoria segunda de la misma.

2. Transcurrido dicho plazo, no se inscribirá en el Registro documento alguno de las sociedades, hasta tanto no se haya inscrito la adaptación de sus Estatutos sociales, salvo los supuestos señalados al efecto en la citada disposición transitoria. Las reglas para la inscripción registral de la adaptación de los Estatutos serán las establecidas en este Reglamento.

§ 72

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2011-15936

Téngase en cuenta que a partir del 1 de octubre de 2015, todas las referencias a Secretarios judiciales deberán entenderse hechas a Letrados de la Administración de Justicia, según establece la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio. Ref. BOE-A-2015-8167

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

I

El ordenamiento laboral regula un ámbito fundamental de las relaciones sociales, esencial para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad. La naturaleza singular de las relaciones laborales y sus específicas necesidades de tutela explican y justifican la especial configuración de la tradicionalmente conocida como rama social del Derecho. La articulación de las relaciones laborales a partir de desiguales posiciones negociadoras influidas por el contexto socioeconómico, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones o la importancia de la negociación colectiva constituyen peculiaridades sobresalientes con trascendencia en el terreno normativo, tanto sustantivo como procesal.

La configuración de los mecanismos de solución de los conflictos y reclamaciones en el ámbito laboral, en particular la determinación de las reglas específicas de procedimiento, integran esa especialidad del Derecho del Trabajo, reconocida en nuestro país desde antiguo, a través de las normas de procedimiento laboral, caracterizadas por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz resolución de conflictos, así como por las amplias potestades del juez o tribunal de dirección del proceso y la proximidad e inmediación de aquéllos respecto de las partes y del objeto litigioso, normas que han inspirado en uno u otro grado la mayoría de las reformas procesales adoptadas en otros órdenes jurisdiccionales a partir de la Constitución. La nueva

Ley reguladora de la jurisdicción social desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica para reforzarlos y adaptarlos a las particularidades de esta esfera del derecho. Toda disposición ritual está estrechamente vinculada con el derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución Española. Su aplicación efectiva en el orden jurisdiccional laboral es la razón de ser de esta Ley.

En definitiva, la norma aspira tanto a ofrecer una mayor y mejor protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social, fortaleciendo la tutela judicial en un espacio vertebrador de la vida social y económica. Al mismo tiempo se refuerza la seguridad jurídica del marco de encuentro entre los operadores sociales y económicos, así como en la actuación de las entidades u organismos gestores o colaboradores de las referidas prestaciones sociales. La presente Ley persigue dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de controversias, eviten abusos equilibrando la protección y tutela de los distintos intereses en conflicto, protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales y proporcionen mayor seguridad jurídica al mercado laboral. Esta Ley presenta, en definitiva, una respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se puedan suscitar en las relaciones de trabajo y seguridad social, y ofrece un tratamiento unitario a la diversidad de elementos incluidos en el ámbito laboral para una mejor protección de los derechos.

II

La presente Ley mantiene la estructura de su antecesora, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. De esta manera, el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma. La continuidad en el diseño procesal ha permitido respetar la evolución tradicional de nuestra legislación en este ordenamiento, evitando una reforma que pudiera distorsionar, siquiera mínimamente, el normal funcionamiento del mercado de trabajo o los marcos laborales asentados.

No por ello se renuncia a introducir importantes mejoras que implican una estimulación de la jurisdicción para proyectarla como auténticamente social. Se modifica en consecuencia el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, que se amplía, racionaliza y clarifica respecto a la normativa anterior, lo que constituye la principal novedad. La presente Ley reguladora de la jurisdicción social concentra en el orden social, por su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias que, de forma directa o por esencial conexión, puedan calificarse como sociales. La mayor nitidez del contorno competencial de la jurisdicción requería de una expansión para unificar el conocimiento de los conflictos y pretensiones que se produzcan en el ámbito laboral, sindical o en el de la Seguridad Social. El objetivo último es conseguir la efectividad, coordinación y seguridad de la respuesta judicial, generándose así un marco adecuado al ejercicio efectivo de los derechos y libertades por parte de la ciudadanía. Un marco que se articula a partir de la comprensión del trabajo no exclusivamente como medio en los sistemas productivos sino como un fin en sí mismo del que se derivan derechos necesitados de una especial tutela jurídica.

Un segundo eje explicativo de esta nueva Ley es su inequívoca voluntad modernizadora del procedimiento. La norma se incardina en el Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012), como marco de reforma estructural de la Administración de Justicia española. La garantía a los ciudadanos, de manera efectiva, de un servicio público de la justicia ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales constituye un objetivo crucial e inaplazable de nuestro tiempo y determina el progreso social y económico.

La modernización de la Justicia, con el objetivo de mejorar su calidad y hacer más eficiente y ágil el servicio, alcanza necesariamente a las normas rituales. Una primera fase de la actualización y agilización procesal tuvo lugar con la aprobación de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, donde ya se modificaban varios preceptos de la norma que regula el proceso en el orden social. La presente Ley completa la modernización procesal en ese orden,

racionalizando y fijando un nuevo texto normativo consolidado y actualizado a la realidad de la organización actual del trabajo.

A estos dos nuevos aspectos se añaden otras mejoras técnicas y adaptaciones a la normativa vigente que, en su conjunto, justifican esta iniciativa legislativa. Razones de técnica normativa y en concreto las Directrices al respecto aprobadas mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 han aconsejado la adopción de una nueva disposición que evite la dispersión normativa y las dificultades en la localización de los preceptos vigentes y por tanto la fragmentación en la respuesta jurídica.

Por otra parte, la presente Ley pretende dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuya disposición adicional decimoquinta dispone que «en el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un Proyecto de Ley de reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo».

III

El objetivo principal de esta nueva Ley es establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de tutela de este orden.

En efecto, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral hasta ahora vigente ya recogía en el apartado 3 de su artículo 3 la habilitación legal al Gobierno para incorporar al mismo las modalidades y especialidades procesales correspondientes a pretensiones sobre impugnación de resoluciones administrativas, tradicionalmente tuteladas en el orden contencioso-administrativo. En el año 1998 el legislador quiso abordar de forma global y racional la cuestión del reparto de competencias entre los órdenes jurisdiccionales social, contencioso-administrativo y civil, pero circunstancias posteriores evitaron el desarrollo previsto, con lo que las previsiones competenciales del orden social recogidas en el citado artículo no fueron objeto de desarrollo.

Igualmente, la necesidad de consolidar el ámbito material del orden social también se ha hecho patente en la práctica jurisdiccional, donde han sido frecuentes los conflictos dimanados de la heterogeneidad en las resoluciones de órganos judiciales inscritos en órdenes distintos. Hasta ahora, los tribunales que integran el orden social, a pesar de su razonable funcionamiento, no estaban siempre en condiciones de asegurar la tutela judicial efectiva en un tiempo razonable y con respeto al principio de seguridad jurídica. Esto se ha debido fundamentalmente a la disgregación del conocimiento de determinadas y esenciales materias sociales entre diversas jurisdicciones distintas de la social, como la contencioso-administrativa o la civil. He aquí las dificultades que han generado el denominado «peregrinaje de jurisdicciones», que provocaba hasta ahora graves disfunciones y una merma en la efectiva protección de los derechos de las personas.

Ha llegado pues el momento de racionalizar la distribución competencial entre los órdenes jurisdiccionales en el ámbito de las relaciones laborales. Con la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social se afronta una modernización de la norma a partir de la concentración de la materia laboral, individual y colectiva, y de Seguridad Social en el orden social y de una mayor agilidad en la tramitación procesal. De esta manera, se pretenden superar los problemas de disparidad de los criterios jurisprudenciales, dilación en la resolución de los asuntos y, en consecuencia, fragmentación en la protección jurídica dispensada. Estos problemas son incompatibles con los principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, así como con el funcionamiento eficiente del sistema socioeconómico.

Con esta consolidación competencial se cierra el proceso de maduración del proceso social iniciado por la Ley de 1908 y continuado por el Texto Refundido de 1995, como

jurisdicción con competencia unificada para conocer todos los litigios sobre materias sociales.

La ordenación de las materias objeto de conocimiento por el orden social se lleva a cabo en los tres primeros artículos de la Ley, donde cabe destacar algunas novedades significativas.

Por un lado, se produce una unificación de la materia laboral que permite dar una cobertura más especializada y coherente a los distintos elementos de la materia laboral. Es el caso de la concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente para intentar lograr la tutela judicial efectiva a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social.

Con esta fórmula se pretende que la jurisdicción social sea competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con el mismo, creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado. En este punto la Ley sigue al pacto social concretado en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), así como a un amplio consenso de la doctrina científica.

Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir el orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. De este modo no sólo se fortalecen los instrumentos judiciales para proteger a las víctimas de accidentes de trabajo, sino que además se disponen los recursos para hacer efectiva la deuda de protección del empresario y la prevención de riesgos laborales. Esta asignación de competencias se efectúa con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario, quienes deberán plantear, en su caso, sus reclamaciones ante el orden jurisdiccional social en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcionarial o estatutaria o laboral. Se incluyen además competencias sobre medidas cautelares. Por último, se asigna al orden social la competencia sobre las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en materia relacionada con la prevención de riesgos en el trabajo, a través, en su caso, de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, con independencia del tipo de personal que intervenga en su designación o composición.

Modernizar la normativa procesal laboral facilita, en consecuencia, el efectivo cumplimiento de las políticas de promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, evita la necesidad de intervención sucesiva de diversos órdenes jurisdiccionales, que ocasiona dilaciones, gastos innecesarios y pronunciamientos diversos contradictorios, al tiempo que proporciona un marco normativo que garantice la seguridad jurídica.

Por otro lado, la unificación de la materia laboral en el orden social convierte también a éste en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. Además de la mencionada atracción competencial de los litigios vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, se unifica el conocimiento de cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como puede ser el caso del acoso.

En este punto, se pretende asimismo dar respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional emanada de la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 de diciembre. Esta sentencia posibilita la extensión competencial del orden social frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental e interpreta que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa. Corresponde al orden social conocer de cuantas pretensiones se deduzcan al respecto, contra el empresario o contra los terceros citados, puesto que la actuación de éstos se produce en conexión directa con la relación laboral, excluyéndose expresamente por esta Ley la competencia residual que tradicionalmente ha venido asumiendo el orden jurisdiccional civil respecto de litigios sobre daños en cuya intervención haya intervenido alguna persona distinta del directo empresario o empleador.

Otra de las cuestiones de mayor trascendencia en el ámbito laboral es la impugnación de los actos administrativos, singulares o generales, en materia laboral y de seguridad social y, en especial, de las resoluciones contractuales colectivas por causas objetivas, por lo que, por último, se especifica su atribución al orden social. Esta Ley pretende clarificar la jurisdicción competente sobre las esenciales materias relativas a la asistencia y protección social pública, asignando al orden jurisdiccional social, las relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad y las incluidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y continuando las restantes como objeto de conocimiento del orden contencioso-administrativo. Con ello se adapta la normativa procesal laboral a la doctrina constitucional en su interpretación de la protección social, conforme al artículo 41 de la Constitución y, de esta manera, la jurisdicción social queda configurada como el juez natural de todas las esenciales políticas públicas relativas a la protección social. No obstante, la entrada en vigor de la atribución competencial sobre las prestaciones de dependencia en favor del orden jurisdiccional social se demora en cuanto a su efectividad, concediendo a tal fin al Gobierno el plazo de tres años para que remita a las Cortes el correspondiente Proyecto de Ley, para poder tener en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia en orden a una más ágil respuesta judicial.

No obstante, se han mantenido las excepciones recogidas en la normativa concursal, así como la competencia del orden contencioso-administrativo con respecto a determinados actos administrativos en materia de seguridad social más directamente vinculados con la recaudación de las cuotas y demás recursos de la misma y la actuación de la Tesorería General de la Seguridad Social.

IV

En un segundo eje se desenvuelve la modernización de la normativa del procedimiento social hacia una agilización de la tramitación procesal. En la consecución de un procedimiento más ágil y eficaz, se ha realizado un ajuste íntegro de la normativa procesal social a las previsiones de la supletoria Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, así como a la interpretación efectuada de la normativa procesal social por la jurisprudencia social y constitucional. Dicho ajuste ha permitido precisar armónicamente unos principios más acordes con el proceso social en aspectos como la regulación de las medidas cautelares, esenciales cuando se trata de vulneraciones de derechos fundamentales y libertades públicas, la reforma de las modalidades procesales de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de materia electoral para incluir en su ámbito la impugnación del preaviso de elecciones sindicales.

Se agiliza la tramitación procesal a partir del establecimiento de un conjunto de medidas y de reglas entre las que se incluyen disposiciones especiales sobre acumulación y reparto, en materias relativas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, supresión de trámites superfluos o eliminación de traslados materiales de actuaciones innecesarios con las nuevas tecnologías, a cuya progresiva implantación la Ley se muestra abierta en distintas disposiciones. En la misma línea, se refuerza la conciliación extrajudicial y la mediación, el arbitraje, con regulación de una modalidad procesal de impugnación del laudo y con previsión de la revisión de los laudos arbitrales firmes, y la posibilidad de transacción judicial en cualquier momento del proceso, incluida la ejecución.

También en fase de recurso se ha procurado racionalizar el procedimiento. Se sistematiza así el recurso de suplicación, para actualizar sus cuantías, que permanecían inalteradas a pesar de la evolución de las posibles magnitudes económicas de referencia como los índices de precios y los salarios mínimos y pensiones, y ajustarlo a las nuevas competencias, siguiendo, respecto de estas últimas, criterios similares a los contenidos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, así como a las propuestas efectuadas por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial el 28 de enero de 2010, relativas al proceso social. Se generaliza el acceso a la suplicación en supuestos de cierre anticipado del proceso, situación que, al carecer hasta ahora de recurso, ha dado lugar a un excesivo número de recursos de amparo, precisamente en la fase en la que la garantía de la tutela judicial efectiva se despliega con mayor intensidad. Se trataba de

una deficiencia estructural, cuya subsanación contribuirá a reducir la carga del Tribunal Constitucional. Esta preocupación ha inspirado igualmente otras reglas a lo largo de la Ley, como la exigencia de especificación del derecho o libertad fundamental vulnerados, tanto en la demanda como en la sentencia, en los procesos de tutela de tales derechos, la reestructuración del proceso de tutela de los mismos, como medio de obtener el amparo judicial ordinario, la sistematización de la nulidad de resoluciones definitivas, la revisión y la audiencia al rebelde, la posibilidad de utilizar las sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como doctrina de contraste y, en general, la asignación al juez de lo social de la función de garante ordinario de los derechos fundamentales, tanto en las relaciones de trabajo como en el proceso social. El presente texto normativo también amplía el ámbito del recurso de casación para la unificación de doctrina, facultando al Ministerio Fiscal para su planteamiento a instancia de asociaciones empresariales o sindicales y entidades públicas, ampliando, de esta forma, el ámbito de las materias que podrán ser objeto de una rápida unificación doctrinal en casación.

En otros casos se introducen, con la misma finalidad, normas que la práctica forense aconsejaba para una mayor certeza y unificación en el orden social, así como mayores garantías para la defensa. Es el caso de las normas específicas sobre procesos complejos para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y práctica de la prueba y conclusiones, o los supuestos en los que se evitan como regla las meras ratificaciones innecesarias del personal médico o inspector en sus previas intervenciones durante la tramitación administrativa, así como las pruebas testificales de escaso valor probatorio. En la misma línea se incardina una importante reforma de las reglas de acumulación, en aras de favorecer la economía procesal, la homogeneidad y la rapidez en la respuesta judicial.

Mediante este segundo eje de reforma, la nueva Ley permite integrar y aprovechar las potencialidades que ofrece la nueva oficina judicial. Se articulan las previsiones legales necesarias para la plena implantación de las nuevas tecnologías, se armoniza el texto con las recientes modificaciones de la citada Ley 13/2009, de 3 de noviembre, y se completa el diseño procesal necesario para la implantación de la nueva estructura funcional de los juzgados y tribunales.

La agilización de la tramitación procesal pretende ofrecer a los tribunales españoles y a quienes actúen ante ellos, un marco procesal que asegure mayor precisión y eficacia en la definición y aplicación jurisdiccional de los derechos y deberes de trabajadores y empresarios, así como de los niveles de cobertura de seguridad social ante situaciones de necesidad. Estos efectos redundan en una mayor certeza, seguridad y confianza de los agentes sociales y económicos en el marco del espacio social europeo.

V

La agilización del proceso no ha de ir en detrimento de la tutela judicial efectiva y la protección de los intereses de las partes. En este sentido, se recogen una serie de reglas sobre la carga probatoria, en especial en materia de accidentes de trabajo, conforme a la jurisprudencia social, para garantizar la igualdad entre las partes. Se regulan, asimismo, la posible utilización de procedimientos de presentación y de formularios, que faciliten la labor de los interesados y profesionales, y los procedimientos de señalamiento inmediato de la vista, que igualmente puedan establecerse, así como la formulación de peticiones iniciales monitorias, en supuestos de presumible determinación, liquidez y falta de controversia de la deuda y con aportación de un principio de prueba al respecto que, en caso de oposición, dará lugar a la conversión del procedimiento en ordinario. Todas estas medidas, en relación con la nueva estructura de la oficina judicial, pueden permitir una más ágil tramitación y tratamiento informático de un número no desdeñable de procedimientos, permitiendo así concentrar la atención del órgano jurisdiccional en otros procesos de mayor entidad cuantitativa y cualitativa.

También, el nuevo texto normativo refuerza la presencia en juicio del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y de las entidades gestoras y colaboradoras, en su función de velar por los intereses públicos. En particular, se destaca el papel del FOGASA en el proceso social, otorgándole los poderes procesales necesarios para llevar a cabo su función de tutela de intereses públicos, y se recaba su colaboración activa desde el primer momento. Se han tenido en cuenta las conclusiones de la doctrina jurisprudencial, Sentencias del Tribunal

Supremo de 22 de octubre de 2002 y de 14 de octubre de 2005, y constitucional, Sentencias del Tribunal Constitucional 60/1992 y 90/1994, en la línea de clarificar la incidencia de las alegaciones del FOGASA y su eventual efecto preclusivo.

Se establece también una forma de interrelación entre los órganos judiciales sociales y el FOGASA, para recabar y aportar información en defensa de los intereses públicos, como también se hace con respecto a la Tesorería General de la Seguridad Social y entidades u organismos gestores de prestaciones de Seguridad Social. Debe destacarse igualmente, con análoga finalidad, la expresa previsión de notificación a estos organismos públicos de las resoluciones que pudieran depararles perjuicios. La norma ahora prevista puede, además, resultar de utilidad en litigios de los que pudieran derivarse en el futuro prestaciones de garantía salarial, aun cuando en dicho momento no esté la empresa desaparecida o en situación de insolvencia actual.

Cabe destacar por otra parte la exención expresa que se hace a favor de los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social. Existía el riesgo de que, en ausencia de concreta indicación legal, se pudiera cuestionar para los titulares de las acciones colectivas en defensa de los intereses de los trabajadores, la exención de depósitos y consignaciones en los recursos de reposición y en otros distintos de los de suplicación y casación. Se favorece así la intervención colectiva sindical que, en un plano de economía de recursos, hace innecesarios múltiples y costosos procesos individuales. La Ley refuerza, por otra parte, la legitimación de los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto para la defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional, destacando que, en la fase de ejecución, ese interés debe estar referido esencialmente al mantenimiento de la actividad y a la conservación de los puestos de trabajo.

La Ley también ha querido regular a través de distintas previsiones concretas las consecuencias de la atribución al orden social, por Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo, de las reclamaciones de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, con el objetivo de mejorar su tutela jurisdiccional ante las decisiones del empresario-cliente que está en una posición de preponderancia económica frente a ellos. El planteamiento de la delimitación jurídica entre dos relaciones posibles de orden materialmente distinto, como son la relación civil o mercantil de servicios y la relación laboral, puede generar inconvenientes procesales con riesgo de pérdida de derechos para los demandantes. Se procura así establecer reglas para los supuestos, frecuentes en la práctica, en los que el demandante, al accionar por despido, pueda pretender que la relación es laboral y no de trabajo autónomo económicamente dependiente, posibilitando que, con carácter eventual, y para el caso de desestimación de la primera, se ejerciten las acciones que corresponderían al tratarse de un trabajador en el régimen de autónomos, sin obligar a un nuevo procedimiento en esta segunda hipótesis. De otro modo, se puede generar, o bien el efecto de que se sigan dos procesos sucesivos cuando el primero no califica de laboral la relación, o bien de que precluya su derecho si no lo hizo valer en la primera ocasión. Se aprovecha igualmente esta Ley para modificar la Ley del Estatuto del trabajo autónomo en el punto relativo a considerar meramente declarativo y no constitutivo el contrato escrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como a clarificar el acceso a la jurisdicción como vía de reconocimiento de tal condición.

La nueva Ley incluye novedades muy destacadas, llamadas a agilizar la jurisdicción social, entre las que merece destacarse el impulso que se da tanto a la mediación previa como a la intraprocesal. También merece especial mención la ampliación del ámbito del recurso de casación unificadora al regularse una modalidad del mismo que puede interponerse por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad y sin necesidad de que concurra el presupuesto de contradicción de sentencias, con lo que se logrará una mayor celeridad en la unificación de doctrina y en temas que hasta ahora serían de muy difícil acceso a dicho recurso.

Es también destacable en materia de ejecución, la extensión de los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo, reforzando la eficacia real de las sentencias recaídas en este tipo de procesos, que podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con eficacia general de la nulidad o validez de normas convencionales o prácticas empresariales, para comprender la ejecución individualizada de los

pronunciamientos susceptibles de tal determinación, con legitimación de los sujetos colectivos, no solamente en condenas con traducción económica sino incluso en procesos sobre movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo de efectos colectivos u otras prácticas empresariales de posible desagregación en actuaciones individuales. E, igualmente, cabe resaltar la previsión expresa, hasta ahora solamente posible por la vía, no exenta de dificultades, de la aplicación subsidiaria de la regulación procesal civil, sobre condenas de futuro y la posibilidad de alcanzar acuerdos transaccionales en ejecución.

VI

En lo que se refiere a la estructura de la norma, ésta está formada por 305 artículos, tres disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete finales. Los capítulos se distribuyen en cuatro libros: parte general, proceso ordinario y otras modalidades procesales, medios de impugnación y ejecución de resoluciones judiciales.

El Libro Primero contiene la parte general. En el Título I, el Capítulo I delimita las materias que son conocidas por los órganos de la jurisdicción social. El artículo 2 contiene una enumeración exhaustiva, en términos positivos, de los asuntos encomendados a este orden jurisdiccional, mientras que el artículo 3 realiza una delimitación negativa de la competencia. El segundo Capítulo recoge las normas generales de competencia de juzgados y tribunales del orden social, concretando éstas para cada órgano (juzgados, Salas de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo). El tercer Capítulo se refiere a los conflictos y cuestiones de competencia, ordenando la forma de resolver los conflictos de competencia que se produzcan entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes, sin que se hayan introducido modificaciones respecto de la regulación anterior, pues sigue remitiéndose a las normas de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Por último, el Capítulo Cuarto recoge el régimen de abstención y recusación, remitiéndose a las normas de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Se definen, para el orden jurisdiccional social, los órganos competentes para instruir y decidir los incidentes de recusación, en los mismos términos de la Ley anterior.

El Título II contiene las normas relativas a las partes procesales. El Capítulo I regula los requisitos de capacidad y legitimación procesal. En los artículos 16 y 17, en materia de capacidad y legitimación, se mantienen las normas generales previstas en la legislación anterior y en la Ley de Enjuiciamiento Civil, realizando los ajustes necesarios para prever la capacidad y legitimación procesal en el caso de aquellos actos o negocios que se atribuyen «ex novo» a esta jurisdicción. Además, en coherencia con lo previsto en los artículos 6 y 7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, ahora se atribuye legitimación pasiva a las comunidades de bienes y grupos sin personalidad que actúan como empresarios, con el objetivo de garantizar la existencia de un sujeto susceptible de ser demandado por los trabajadores en caso de que sea necesario.

En el Capítulo II, relativo a la representación y defensa procesales, respetando los principios generales de nuestro ordenamiento jurídico, se introducen novedades cuya finalidad es evitar prácticas de desacumulación de demandas cuando las acciones ejercitadas son legalmente acumulables. Igualmente se establece una regulación tendente a facilitar la designación de representante común cuando la parte demandada esté integrada por más de diez sujetos, y no solamente cuando son demandantes, como hasta ahora, lo que es relativamente frecuente en la práctica y origina graves dilaciones, al no estar previsto actualmente un sistema de designación común con las garantías necesarias. Finalmente se introduce un nuevo párrafo en el artículo 19 a fin de facilitar la atribución de capacidad procesal a la representación unitaria o sindical cuando la demanda pueda afectar a todos o a la mayor parte de los trabajadores de una empresa.

El Capítulo III contiene las normas relativas a la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial. Además de mejorar la redacción y sistemática del texto, se ha reformado el texto del artículo 23, de forma que se establece la necesidad de citar al FOGASA en los supuestos en que su responsabilidad pudiera derivar de su obligación de pago de una parte de las indemnizaciones.

El Título III se refiere a la acumulación de acciones, procesos y recursos. El Capítulo I regula la acumulación de acciones, procesos y recursos, regulando cada una de éstas en secciones distintas. En este Capítulo se han recogido importantes novedades respecto de la acumulación de acciones, todas ellas tendentes a garantizar una mayor coherencia en la respuesta judicial, eficiencia y agilidad en la resolución de los litigios que se planteen ante la jurisdicción social, particularmente en procesos derivados de accidentes de trabajo y otros relacionados entre sí, como las distintas impugnaciones de un mismo acto o resolución, o la impugnación de distintos actos empresariales coetáneos con significación extintiva, al igual que el planteamiento y resolución conjunta de las acciones de despido y de salarios pendientes de abono en ese momento, salvo cuando se comprometa la prioritaria resolución sobre el despido. El Capítulo II, sobre la acumulación de ejecuciones, no ha sufrido apenas variaciones respecto de la regulación anterior.

El Título IV regula los actos procesales. En el primer Capítulo, «De las actuaciones procesales», la principal novedad es la adición entre los procesos en que los días del mes de agosto deben considerarse hábiles, de los relativos a procesos de impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, así como de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por la normal urgencia de las medidas, y por analogía a lo que acontece respecto de los despidos individuales y plurales y modificación de condiciones de trabajo, individuales o colectivas.

Se incluyen, además, en el artículo 48 previsiones para adaptar la Administración de Justicia a las nuevas tecnologías, de forma que se posibilite la sustitución de la entrega material de las actuaciones por su acceso informático o entrega en soportes informáticos, lo que podrá evitar desplazamientos a profesionales y usuarios de la Administración de Justicia, y reducir el tiempo de tramitación, sobre todo en la fase de recursos de casación o suplicación.

El Capítulo II de este Título regula el contenido y forma de las resoluciones procesales. En el artículo 50, como principal novedad se han simplificado los supuestos en que procede dictar sentencia oral, relacionándolos directamente con los procesos o modalidades procesales en los que, por razón de la materia o de la cuantía, no proceda recurso de suplicación, incluyendo el supuesto de allanamiento total, con independencia de la materia o de la cuantía.

En el Capítulo III, relativo a los actos de comunicación, además de recoger el reparto de cargas procesales definido por la jurisprudencia constitucional, contiene novedades que enlazan con la regulación de la nueva oficina judicial y la introducción de procedimientos telemáticos de comunicación en el ámbito de la Administración de Justicia, de forma que la norma sea coherente con el nuevo marco procesal.

En el Título V se contienen normas orientadas a evitar el proceso. En el Capítulo I, que hasta ahora se refería exclusivamente a la conciliación previa, se ha adicionado ahora la referencia a la mediación y a los laudos arbitrales, al regularse en dicho Capítulo la eficacia e impugnación de estos últimos.

Además de introducir las modificaciones necesarias para dar coherencia a la norma con el ordenamiento jurídico vigente, incluyendo referencias al Estatuto de los Trabajadores, se añade, igualmente, una mención en el artículo 64 a los procesos que exijan otra forma de agotamiento de la vía administrativa distinta de la reclamación previa, en concreto, la interposición del recurso de alzada o reposición. Por otra parte, en el artículo 66 se ha sustituido la imposición de multa en caso de no comparecer al acto obligatorio de conciliación o mediación, inoperante en la práctica, por la imposición de costas, relacionada con el principio de vencimiento objetivo y que no requiere apreciar temeridad o mala fe.

El Capítulo II regula el agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial. En la legislación anterior se mencionaba tan sólo la reclamación previa a la vía judicial, en relación con los litigios entre la Administración y sus trabajadores o entre la Administración de Seguridad Social, sus entidades gestoras y sus beneficiarios, y ahora ha sido modificado a fin de comprender las diversas formas de agotamiento de la vía administrativa por medio de recurso administrativo ordinario como consecuencia de la atracción al orden social del conocimiento sobre los recursos contra resoluciones administrativas en materia laboral.

Así, la principal novedad contenida en el artículo 69 es la introducción de una mención expresa de aquellos procesos que exijan otra forma de agotamiento de la vía administrativa, distinta de la reclamación previa, dejándose abiertas ambas posibilidades. Por otra parte, en el artículo 70 se ha insertado la regla general, en materia de derechos fundamentales y libertades públicas, de no ser exigible el agotamiento previo de la vía administrativa, conforme al criterio generalmente seguido por la doctrina constitucional.

En el Título VI se regulan los principios del proceso, así como los deberes procesales. No se han producido grandes novedades en este aspecto. La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 ya fue pionera en el establecimiento de apremios pecuniarios y multas coercitivas para obtener la ejecución de lo resuelto, pero las mismas solamente se establecieron en el proceso de ejecución. Las normas posteriores, contenidas tanto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa como en la Ley de Enjuiciamiento Civil del año 2000, han posibilitado, con carácter general, la aplicabilidad de dichos mecanismos también al proceso declarativo y a la fase de recurso. Con tal finalidad se ha incluido esta posibilidad general en esta Ley.

El Libro Segundo contiene las especialidades relativas al proceso ordinario y las modalidades procesales. El Título I regula el proceso ordinario y el Título II se refiere a las modalidades procesales propiamente dichas.

En lo que hace al proceso ordinario, se ha ampliado el texto originario en el artículo 76, con el fin de hacer referencia a la legitimación, y la posibilidad de proporcionar normas de utilidad para los supuestos en los que deba determinarse el empresario o unidad empresarial responsables, muchas veces no conocidos con precisión por el trabajador demandante, para poder formular correctamente la demanda. Se ha mantenido la regla clásica del proceso social, relativa a los testigos, que se integra con el principio general, ex artículo 293.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre las causas de anticipación de la prueba.

En materia de anticipación y aseguramiento de prueba, así como de medidas cautelares, se ha realizado una regulación acorde con la Ley de Enjuiciamiento Civil, dejando a salvo las especialidades del proceso social, especialmente la relativa a la exención de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con determinadas medidas cautelares, introduciendo medidas cautelares en procesos de extinción a instancia del trabajador y la posibilidad de ejecución provisional de la sentencia.

En el Capítulo II, que regula el procedimiento ordinario, la regulación contenida respeta lo previsto en el texto anteriormente vigente, introduciendo aquellas modificaciones necesarias para concordar estos artículos con los contenidos en el Libro Primero relativos a la legitimación activa y pasiva, así como a las nuevas competencias asumidas por la jurisdicción social.

Además, en el artículo 81 se contienen importantes novedades que enlazan con las nuevas funciones de los secretarios judiciales en la nueva oficina judicial. En concreto, se atribuye al secretario judicial la comprobación de la concurrencia de los requisitos procesales necesarios, sin introducir una distinción, que sería artificiosa y formalista, entre defectos sustantivos y formales, ya que, en esa fase procesal, todos los apreciables son de esta última clase, sin perjuicio de que la inadmisión preliminar deba quedar reservada a la decisión jurisdiccional. Asimismo, el secretario judicial ha de advertir a las partes, para su subsanación, de posibles defectos en la demanda, en relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso y el dictado de una sentencia de fondo, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 del artículo 399 y en el apartado 1 del artículo 405 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la propia demanda. En cuanto a la posible falta de jurisdicción o competencia, el secretario ha de dar cuenta al juez o tribunal para que resuelva lo procedente. Todo ello con arreglo a la función de subsanación procesal que tiene la admisión preliminar de la demanda en el juicio laboral, en el que no hay audiencia preliminar, como en el proceso civil ordinario, y reviste por ello la mayor importancia la subsanación de toda clase de defectos procesales que puedan resultar de la demanda en el momento de la presentación de la misma, ya respondan a omisiones, imprecisiones o defectos en ella, falta de capacidad o representación, inadecuación, con eventual transformación de oficio del proceso seguido según el procedimiento que deba

seguirse, litisconsorcio pasivo necesario o cualquier otra causa obstativa de orden procesal, según la práctica habitualmente seguida desde antiguo en el proceso social.

En materia de prueba, el juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de cada una de ellas según lo previsto en el artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la presente Ley. Asimismo resolverá sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes. Se regulan las condiciones de práctica del interrogatorio de parte, delimitando la intervención de quienes hubieran actuado en los hechos en nombre o interés del empresario, así como de la prueba testifical. Se posibilita la aportación anticipada y el examen, con alegaciones complementarias en su caso, cuando la prueba presente especial volumen o complejidad, y se establecen garantías cuando el acceso a documentos o archivos pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental.

Se regula el planteamiento por el órgano jurisdiccional a las partes de cuestiones que deban ser resueltas de oficio o por conexión obligada con las alegaciones de las partes a fin de hacer posible la exhaustividad del pronunciamiento, exigida por el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, asegurando la audiencia de las partes al respecto, que en caso necesario se realizará mediante un breve trámite adicional.

En el Título II se contiene la regulación relativa a las modalidades procesales, estableciéndose la regla general de la transformación del proceso a la modalidad adecuada y excluyendo, en la medida de lo posible, los pronunciamientos absolutorios por inadecuación de procedimiento y la remisión a un ulterior proceso, aunque respetando en su mayor parte la regulación vigente hasta ahora. En el caso de los procesos de despido se integra la posibilidad, hasta ahora solamente prevista para sanciones inferiores, de autorizar una medida sancionadora alternativa, para así favorecer la reanudación de la relación frente a la indemnización compensatoria de la pérdida del puesto de trabajo. Se regulan así mismo en términos semejantes a los anteriores, con precisiones adicionales derivadas de modificaciones legislativas o criterios jurisprudenciales, las reclamaciones al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido, extinción del contrato laboral por causas objetivas u otras, así como los procesos relativos a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. En relación con éstos, se regulan ahora expresamente los efectos derivados de la declaración jurisdiccional de ineficacia de la resolución administrativa, cuyo conocimiento se atribuye en esta Ley al orden social, por lo que no es suficiente una regla general de declaración de nulidad de los despidos individuales, además de dar respuesta a las interrogantes suscitadas por la resolución que invalida la autorización administrativa que sustentó en su momento las extinciones individuales, cuestión que ha sido objeto de diversos pronunciamientos a propósito del resarcimiento de los perjudicados.

También se regulan en este Título II, como modalidades procesales, los procesos que afectan a las materias electorales. Se ha incluido un inciso que tiene por finalidad clarificar el ámbito de esta modalidad procesal, en relación con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores modificado para comprender toda la materia electoral a partir de la impugnación de preavisos electorales, respondiendo a la originaria motivación de la introducción en su día del arbitraje electoral y a la necesidad de clarificar, cuanto antes, la representatividad de los negociadores del banco social, sea en la empresa o en sectores laborales más amplios.

Igualmente encuentran su acomodo en este Título los procesos relativos a la clasificación profesional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como los derechos de conciliación de la vida personal y familiar, favoreciendo la aplicación de los criterios convencionales y de las medidas promocionales de la igualdad y los procesos relativos a Seguridad Social, incluida la protección por desempleo.

En el Capítulo VI, sobre los procesos en materia de Seguridad Social, se mantiene la doble vía de reclamación previa u otras formas de agotamiento de la vía administrativa en sentido amplio. En el Capítulo VII, relativo al procedimiento de oficio y al de impugnación de actos administrativos en materia laboral, se ha llevado a cabo una labor de coordinación de los supuestos encuadrables en el primero ya que, al asumir la jurisdicción social gran parte de las competencias para conocer de los actos administrativos en materia laboral, sindical,

riesgos laborales y parte de seguridad social, el procedimiento de oficio derivado de las comunicaciones de la autoridad laboral a la que se refería el texto anterior dejaba de cumplir, en la mayor parte de los supuestos, con su finalidad coordinadora de las jurisdicciones contencioso-administrativa y social. Se regula específicamente una nueva modalidad procesal, a partir de una demanda contencioso-laboral análoga al recurso contencioso-administrativo anteriormente tramitado en dicho orden jurisdiccional, que sirve de cauce a la impugnación de los actos administrativos en materia laboral.

En los Capítulos VIII y IX se regulan los procesos en materia de conflictos colectivos y la impugnación de convenios colectivos de eficacia general y de los laudos sustitutivos de éstos, remitiendo, para el caso de las demandas contra cualquier otro tipo de pactos o acuerdos, exclusivamente al proceso de conflictos colectivos. El Capítulo X regula, sin novedades destacables respecto del régimen anterior, la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o de su modificación, mientras que el undécimo y último regula la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, ajustándolo a la doctrina constitucional, con una regulación más completa y estructurada que la actual, particularmente en cuanto a los términos de los pronunciamientos a dictar y respecto del resarcimiento de la víctima y su estatuto procesal, y ampliando el ámbito de la modalidad procesal de modo decidido más allá de la invocación principal de derechos fundamentales laborales específicos, como la libertad sindical, para comprender con amplitud toda posible vulneración de tales derechos y libertades fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo, sean genéricos o específicamente laborales, salvo cuando sea necesario seguir una determinada modalidad procesal especial para, en ella, incluir tal alegación, en todo caso con aplicación de las garantías propias de esta modalidad procesal especial, todo ello en términos que eviten las diferencias de interpretación actuales.

El Libro Tercero contiene el régimen relativo a los medios de impugnación, esto es, los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación, decretos y sentencias. El libro se organiza en seis títulos, regulando cada uno de ellos, salvo el quinto, un medio de impugnación distinto. Las principales novedades en este ámbito, comprenden, en primer lugar, el reconocimiento de legitimación para recurrir también a la parte favorecida aparentemente por el fallo, de acuerdo con los criterios constitucionales sobre la afectación real o gravamen causado por el pronunciamiento; en segundo lugar, la regulación de un trámite de impugnación eventual de la sentencia por parte de la recurrida, cuando pretenda alegar otros fundamentos distintos de los aplicados por la recurrente, para el caso de que estos últimos no sean convincentes para el tribunal que conoce del recurso, con posibilidad de alegaciones de la recurrente al respecto, de nuevo de acuerdo con criterios de la doctrina constitucional; y, por último, la interposición e impugnación del recurso ante el tribunal autor de la sentencia recurrida, remitiendo al Tribunal Supremo el recurso ya tramitado sin previo emplazamiento ante el mismo, según la positiva experiencia resultante de la tramitación tradicionalmente aplicada para la suplicación. En el Título IV, que regula el recurso de casación para unificación de doctrina, se han tratado de superar los tradicionales obstáculos que venían dados por la exigencia del requisito de contradicción de sentencias que dificultaba y retrasaba el acceso, lo que se intenta corregir dando legitimación al Ministerio Fiscal para recurrir en defensa de la legalidad en supuestos trascendentes aun cuando no concurra aquel presupuesto. Además, no se han venido admitiendo, como doctrina de contradicción o contraste a efectos de este recurso, las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, por los órganos jurisdiccionales de ámbito supranacional en materia de derechos fundamentales, ni por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del Derecho comunitario, a pesar de la vinculación de los órganos jurisdiccionales a las anteriores, en aplicación, respectivamente, del apartado 1 del artículo 5 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, del apartado 2 del artículo 10 y del apartado 1 del artículo 96 de la Constitución. Por esta razón, la presente norma amplía el ámbito del recurso unificador para lograr la mejora en el cumplimiento efectivo de su finalidad con las cautelas necesarias para salvaguardar la posición constitucional del Tribunal Supremo. Se ha procurado, finalmente, relacionar entre sí la solicitud de nulidad de actuaciones contra resoluciones definitivas, la audiencia al rebelde y la revisión de sentencias firmes, para evitar la compleja y difícil situación que puede llegar a generarse en la práctica con la regulación actual, en cuanto a la procedencia en cada caso de uno u otro medio impugnatorio.

Por último, el Libro Cuarto regula las normas relativas a la ejecución de sentencias. Merece destacar, en la sistemática de estos artículos, la adaptación a las particularidades de la nueva oficina judicial en cuanto a la distribución de funciones en el seno de los juzgados y tribunales, y muy especialmente, la atribución de competencias específicas en materia de ejecución a los secretarios judiciales. Se han introducido también mejoras técnicas para equiparar plenamente, a efectos de la ejecución definitiva, todos los títulos ejecutivos laborales, tanto los constituidos con intervención judicial como los constituidos sin intervención judicial. Se regula por primera vez, como ya se ha apuntado, la posibilidad de ejecución de determinadas sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo cuando puedan determinarse los afectados y la posibilidad de transacción en la ejecución, con las necesarias cautelas para asegurar la efectividad de lo juzgado.

En las disposiciones finales se establece como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en su caso, la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios. Se establece también una habilitación al Gobierno para modificar las cuantías correspondientes a los recursos de suplicación y de casación ordinaria, en su caso, y para la adopción de las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente. Finalmente, se regula el régimen transitorio de los procesos iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley.

LIBRO PRIMERO

Parte general

TÍTULO I

Del ejercicio de la potestad jurisdiccional

CAPÍTULO I

De la jurisdicción

Artículo 1. *Orden jurisdiccional social.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias.

Artículo 2. *Ámbito del orden jurisdiccional social.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.

b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.

c) Entre las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, exclusivamente por la prestación de sus servicios.

d) En relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, incluidos los litigios que deriven del ejercicio por ellos de las reclamaciones de responsabilidad contempladas en el apartado b) de este artículo.

e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcionarial, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.

f) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho.

g) En procesos de conflictos colectivos.

h) Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.

i) En procesos sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

j) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación.

k) En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.

l) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, impugnación de sus estatutos y su modificación.

m) Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.

n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 5 del artículo 47, en el artículo 47 bis) y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que

pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.

ñ) Contra las Administraciones públicas, incluido el Fondo de Garantía Salarial, cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral.

o) En materia de prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. También las cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias. Igualmente, las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre el reconocimiento de la situación de dependencia y prestaciones económicas y servicios derivados de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social.

p) En materia de intermediación laboral, en los conflictos que surjan entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente.

q) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario.

r) Entre los asociados y las mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades.

s) En impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3.

t) En cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley.

Artículo 3. *Materias excluidas.*

No conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social:

a) De la impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a la ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aun en las materias laborales, sindicales o de Seguridad Social enumeradas en el artículo anterior.

b) De las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre cualquiera de los anteriores y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención.

c) De la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) De las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin, sin perjuicio de la competencia del orden social para conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en dichos mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

e) De los pactos o acuerdos concertados por las Administraciones públicas con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; y sobre la composición de las Mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral.

f) De las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarifación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas en las letras o) y s) del artículo 2.

g) De las reclamaciones sobre responsabilidad patrimonial de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, así como de las demás entidades, servicios y organismos del Sistema Nacional de Salud y de los centros sanitarios concertados con ellas, sean estatales o autonómicos, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, aun cuando en la producción del daño concurran con particulares o cuenten con un seguro de responsabilidad.

h) De las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso.

CAPÍTULO II

De la competencia

Artículo 4. *Competencia funcional por conexión.*

1. La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo y en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

2. Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.

3. Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.

4. La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla.

Artículo 5. *Apreciación de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia.*

1. Si los órganos jurisdiccionales apreciaren la falta de jurisdicción o de competencia internacional, o se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.

2. Igual declaración deberán hacer en los mismos supuestos al dictar sentencia, absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto.

3. La declaración de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia en los casos de los dos párrafos anteriores requerirá previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en plazo común de tres días.

4. Contra el auto de declaración de falta de jurisdicción o de competencia podrán ejercitarse los recursos previstos en la presente Ley. Si en el auto se declarase la jurisdicción y competencia del órgano de la jurisdicción social, la cuestión podrá suscitarse de nuevo en el juicio y, en su caso, en el recurso ulterior.

5. Si la acción ejercitada estuviere sometida a plazo de caducidad, se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que el auto que declare la falta de jurisdicción o de competencia sea firme.

Artículo 6. *Juzgados de lo Social.*

1. Los Juzgados de lo Social conocerán en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, con excepción de los asignados expresamente a la competencia de otros órganos de este orden jurisdiccional en los artículos 7, 8 y 9 de esta Ley y en la Ley Concursal.

2. En aplicación de lo establecido en el apartado anterior, conocerán también en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por:

a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.

b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, salvo los que procedan del respectivo Consejo de Gobierno.

c) Las Administraciones de las entidades locales.

d) Cualquier otro organismo o entidad de derecho público que pudiera ostentar alguna de las competencias administrativas a las que se refieren las mencionadas letras del artículo 2 de esta Ley.

Artículo 7. *Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.*

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

Conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

Asimismo, conocerán en única instancia de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

d) De los recursos de suplicación contra las resoluciones de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

Artículo 8. *Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.*

1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

Conocerá en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

Asimismo, conocerá en única instancia de los de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

2. También, con independencia de su ámbito territorial de afectación, conocerá en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella cuyo nivel orgánico sea de Ministro o Secretario de Estado bien con carácter originario o bien cuando rectifiquen por vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela los dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

Artículo 9. *Sala de lo Social del Tribunal Supremo.*

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá:

a) En única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social cuando hayan sido dictados por el Consejo de Ministros.

b) De los recursos de casación establecidos en la Ley.

c) De la revisión de sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social y de la revisión de laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social.

d) De las demandas de error judicial cuando el órgano al que se impute el error pertenezca al orden jurisdiccional social, salvo cuando éste se atribuyese a la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo o a alguna de sus secciones en que la competencia corresponderá a la Sala que se establece en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

e) De las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerárquico común.

Artículo 10. *Competencia territorial de los Juzgados de lo Social.*

La competencia de los Juzgados de lo Social se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.

Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.

En el caso de que sean varios los demandados, y se optare por el fuero del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados.

En las demandas contra las Administraciones públicas empleadoras será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste; salvo para los trabajadores que presten servicios en el extranjero, en que será juzgado competente el del domicilio de la Administración pública demandada.

2. En los procesos que se indican en los párrafos siguientes será en cada caso juzgado competente:

a) En los que versen sobre las materias referidas en las letras o) y p) del artículo 2, aquél en cuya circunscripción se haya producido la resolución originaria, expresa o presunta, o la actuación impugnada en el proceso, o, a elección del demandante, el juzgado de su domicilio, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las entidades de la Administración Local, la elección se entenderá limitada a los juzgados comprendidos dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado.

b) En los que versen sobre las materias referidas en las letras q) y r) del artículo 2, el del domicilio del demandado o el del demandante, a elección de éste. En los procesos entre Mutualidades de Previsión, regirá en todo caso el fuero de la demandada.

c) En los de reclamación de salarios de tramitación frente al Estado, conocerá el juzgado que dictó la sentencia de despido.

d) En los que versen sobre las materias referidas en las letras j) y l) del artículo 2, el de la sede del sindicato o de la asociación empresarial.

e) En los que versen sobre la materia referida en las letras k) y m) del artículo 2, el del lugar en que se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso.

f) En los que versen sobre la materia referida en la letra f) del artículo 2, el del lugar donde se produjo o, en su caso, al que se extiendan los efectos de la lesión, o las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.

g) En los procesos electorales referidos en la letra i) del artículo 2, el del lugar en cuya circunscripción esté situada la empresa o centro de trabajo; si los centros están situados en municipios distintos, en que ejerzan jurisdicción juzgados diferentes, con unidad de comité de empresa o de órgano de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, el del lugar en que inicialmente hubiera de constituirse o se hubiera constituido la mesa electoral. Cuando se trate de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas electorales o las relativas a expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales, la competencia corresponderá al Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente.

h) En los de impugnación de convenios colectivos o laudos sustitutivos de aquéllos y en los de conflictos colectivos, referidos en las letras h) y g) del artículo 2, el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio o laudo impugnado, o en que se produzcan los efectos del conflicto, respectivamente. En las acciones de impugnación y recursos judiciales de impugnación de los restantes tipos de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, el de la circunscripción del juzgado al que le hubiera correspondido, en su caso, el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

3. La determinación de la competencia de los juzgados y tribunales del orden social en los procesos a que se refiere la Ley 10/1997, de 24 abril, de Información y consulta de los

trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, se regirá por las reglas fijadas en los artículos 6 a 11 de la presente Ley atendiendo a la modalidad procesal de que se trate. En los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español. A tal fin, en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central.

4. En los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas no comprendidos en los apartados anteriores y atribuidos a los Juzgados de lo Social, la competencia territorial de los mismos se determinará conforme a las siguientes reglas:

a) Con carácter general, será competente el juzgado en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que hubiera dictado el acto originario impugnado.

b) En la impugnación de actos que tengan un destinatario individual, a elección del demandante, podrá interponerse la demanda ante el juzgado del domicilio de éste, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las entidades de la Administración Local, la elección se entenderá condicionada a que el juzgado del domicilio esté comprendido dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios se aplicará la regla general.

Artículo 11. *Competencia territorial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.*

1. La competencia territorial para el conocimiento de los procesos atribuidos en instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia corresponderá:

a) En los de impugnación de convenios colectivos o laudos sustitutivos de los anteriores y en los de conflictos colectivos, referidos en las letras g) y h) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del conflicto o a la de aquel a cuya circunscripción se extienda el ámbito de aplicación de las cláusulas del convenio, acuerdo o laudo impugnado o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a estas Salas el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

b) En los que versen sobre la materia referida en las letras j) y l) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción tengan su sede el sindicato y la asociación empresarial a que se refiera.

c) En los que versen sobre las materias referidas en las letras k) y m) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del acto que diera lugar al proceso.

d) En los que versen sobre la materia referida en la letra f) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzca o, en su caso, se extiendan los efectos de la lesión, las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.

2. Cuando existan varias Salas de lo Social en un mismo Tribunal Superior, la competencia territorial de cada una de ellas se determinará por aplicación de las reglas establecidas en el apartado anterior, referida a la circunscripción territorial de la Sala.

3. En el caso de que los efectos de la cuestión litigiosa se extiendan a las circunscripciones de varias Salas, sin exceder del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, conocerá la que corresponda según las reglas de reparto que al efecto haya aprobado la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.

4. En las materias a que se refieren las letras n) y s) del artículo 2 y atribuidas en el artículo 7 al conocimiento de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia:

a) Cuando el acto impugnado proceda del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción tenga su sede el mencionado órgano de gobierno.

b) Cuando el acto impugnado proceda de un Ministro o Secretario de Estado, conforme a la letra b) del artículo 7, el conocimiento del asunto corresponderá a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su sede el órgano autor del acto originario impugnado, o, cuando

tenga un destinatario individual, a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su domicilio el demandante, a elección de éste. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios y fueran diversas las Salas competentes según la regla anterior, la competencia vendrá atribuida a la Sala de la sede del órgano autor del acto originario impugnado.

CAPÍTULO III

De los conflictos de competencia y de las cuestiones de competencia

Artículo 12. *Régimen legal.*

Los conflictos de competencia entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes de la jurisdicción se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Artículo 13. *Cuestiones de competencia.*

1. No podrán suscitarse cuestiones de competencia entre jueces y tribunales subordinados entre sí, estándose al respecto a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. Las cuestiones de competencia que se susciten entre órganos del orden social de la jurisdicción serán decididas por el inmediato superior común.

Artículo 14. *Tramitación de las cuestiones de competencia.*

Las cuestiones de competencia se sustanciarán y decidirán con sujeción a lo dispuesto en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, salvo lo dispuesto en las siguientes reglas:

1.ª Las declinatorias se propondrán como excepciones y serán resueltas previamente en la sentencia, sin suspender el curso de los autos.

2.ª Si se estimase la declinatoria, el demandante podrá deducir su demanda ante el órgano territorialmente competente, y si la acción estuviese sometida a plazo de caducidad se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que la sentencia que estime la declinatoria quede firme.

CAPÍTULO IV

De la abstención y de la recusación

Artículo 15. *Régimen legal y procedimiento.*

1. La abstención y la recusación se regirán, en cuanto a sus causas, por la Ley Orgánica del Poder Judicial, y en cuanto al procedimiento, por lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

No obstante lo anterior, la recusación habrá de proponerse en instancia con anterioridad a la celebración de los actos de conciliación y juicio y, en recursos, antes del día señalado para la votación y fallo o, en su caso, para la vista.

En cualquier caso, la proposición de la recusación no suspenderá la ejecución.

2. Instruirán los incidentes de recusación:

a) Cuando el recusado sea el Presidente o uno o más Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, un Magistrado de la Sala a la que pertenezca el recusado, designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad.

b) Cuando se recusare a todos los Magistrados de una Sala de Justicia, el Magistrado que corresponda por turno de antigüedad de los que integren el Tribunal correspondiente, siempre que no estuviere afectado por la recusación, y si se recusare a todos los Magistrados que integran la Sala de lo Social del Tribunal correspondiente, un Magistrado de la Sala de lo Contencioso-Administrativo designado por sorteo entre todos sus integrantes.

c) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, un Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad.

La antigüedad se regirá por el orden de escalafón en la carrera judicial.

En los casos en que no fuere posible cumplir lo prevenido en los párrafos anteriores, la Sala de Gobierno del Tribunal correspondiente designará al instructor, procurando que sea de mayor categoría o, al menos, de mayor antigüedad que el recusado o recusados.

3. Decidirán los incidentes de recusación:

a) La Sala prevista en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando el recusado sea el Presidente de la Sala de lo Social o dos o más de los Magistrados de dicha Sala.

b) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuando se recuse a uno de los Magistrados que la integran.

c) La Sala a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de dicho Tribunal Superior.

d) La Sala a que se refiere el artículo 69 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o a más de dos Magistrados de una Sección de dicha Sala.

e) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquélla de la que el recusado forme parte.

f) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, la Sala en Pleno si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquella de la que el recusado forme parte.

g) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente en Pleno, si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección primera.

4. La abstención y la recusación de los secretarios judiciales y de los miembros de los demás cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se regirán por lo dispuesto para cada uno de ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

TÍTULO II

De las partes procesales

CAPÍTULO I

De la capacidad y legitimación procesal

Artículo 16. *Capacidad procesal y representación.*

1. Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tendrán igualmente capacidad procesal respecto de

los derechos de naturaleza sindical y de representación, así como para la impugnación de los actos administrativos que les afecten.

4. Por quienes no se hallaren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a Derecho.

5. Por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen. Por las entidades sin personalidad a las que la ley reconozca capacidad para ser parte comparecerán quienes legalmente las representen en juicio. Por las masas patrimoniales o patrimonios separados carentes de titular o cuyo titular haya sido privado de sus facultades de disposición y administración comparecerán quienes conforme a la ley las administren. Por las entidades que, no habiendo cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse en personas jurídicas, estén formadas por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales puestos al servicio de un fin determinado, comparecerán quienes de hecho o en virtud de pactos de la entidad, actúen en su nombre frente a terceros o ante los trabajadores. Por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan, de hecho o de derecho, como organizadores, directores o gestores de los mismos, o en su defecto como socios o partícipes de los mismos y sin perjuicio de la responsabilidad que, conforme a la ley, pueda corresponder a estas personas físicas.

Artículo 17. *Legitimación.*

1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.

3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.

5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

6. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores.

CAPÍTULO II

De la representación y defensa procesales

Artículo 18. *Intervención en el juicio.*

1. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta o por escritura pública.

2. En el caso de otorgarse la representación a abogado deberán seguirse los trámites previstos en el apartado 2 del artículo 21.

Artículo 19. *Presentación de la demanda y pluralidad de actores o demandados.*

1. La demanda podrá presentarse bien individualmente, bien de modo conjunto, en un solo escrito o en varios y, en este caso, su admisión a trámite equivaldrá a la decisión de su acumulación, que no podrá denegarse salvo que las acciones no sean acumulables según esta Ley.

2. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores, éstos deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato. Dicha representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones. Junto con la demanda se deberá aportar el documento correspondiente de otorgamiento de esta representación.

3. Cuando se acuerde la acumulación de los procesos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, afectando de este modo el proceso a más de diez actores, así como cuando la demanda o demandas se dirijan contra más de diez demandados, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, el secretario judicial les requerirá para que designen un representante común, pudiendo recaer dicha designación en cualquiera de los sujetos mencionados en el apartado anterior. A tal efecto, junto con la comunicación a los actores de la resolución de acumulación, el secretario judicial les citará de comparecencia dentro de los cuatro días siguientes para el nombramiento del representante común; si el día de la comparecencia no asistiese alguno de los citados en forma, se procederá a la designación del representante común, entendiéndose que quien no comparezca acepta el nombramiento efectuado por el resto.

4. Cualquiera de los demandantes o demandados en el caso del apartado anterior podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por los restantes actores o demandados.

5. Cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados se entenderá, a efectos de emplazamiento y comparecencia en el proceso, que los órganos representativos unitarios y, en su caso, la representación sindical, ostentan la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre

ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio.

Artículo 20. *Representación por los sindicatos.*

1. Los sindicatos podrán actuar en un proceso, en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos que así se lo autoricen, para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación.

2. En la demanda, el sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador o empleado y la existencia de la comunicación al afiliado de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador o empleado podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso social independiente.

3. Si en cualquier fase del proceso el afiliado expresara en la oficina judicial que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el juez o tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite.

4. Los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social.

Artículo 21. *Intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador.*

1. La defensa por abogado y la representación técnica por graduado social colegiado tendrá carácter facultativo en la instancia. En el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado. Cuando la defensa sea facultativa, con excepción de lo previsto en el artículo siguiente, podrá utilizarla sin embargo cualquiera de los litigantes, en cuyo caso será de su cuenta el pago de los honorarios o derechos respectivos con las excepciones contempladas en la legislación sobre asistencia jurídica gratuita.

2. Si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado, representado técnicamente por graduado social o representado por procurador, lo hará constar en la demanda, indicando los datos de contacto del profesional. Asimismo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del artículo 81, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, indicando también los datos de contacto de su profesional, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. En este caso, el actor que no hubiese efectuado dicha designación podrá hacerlo, comunicando al juzgado o tribunal dentro de los dos días siguientes a la notificación tal circunstancia. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social.

3. Si en cualquier otra actuación, diversa al acto de juicio, cualquiera de las partes pretendiese actuar asistido de letrado, el secretario judicial adoptará las medidas oportunas para garantizar la igualdad de las partes.

4. La solicitud de designación de abogado por el turno de oficio por los trabajadores y los beneficiarios del sistema de seguridad social que, por disposición legal ostentan todos el derecho a la asistencia jurídica gratuita, dará lugar a la suspensión de los plazos de caducidad o la interrupción de la prescripción de acciones. Cuando el abogado designado para un proceso considere insostenible la pretensión deberá seguir el procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

5. Los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social.

Artículo 22. *Representación y defensa del Estado.*

1. La representación y defensa del Estado y demás entes del sector público se regirá, según proceda, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones públicas y las demás normas que le sean de aplicación.

2. La representación y defensa de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social corresponderá a los letrados de la Administración de la Seguridad Social, sin perjuicio de que para supuestos determinados pueda conferirse la representación conforme a las reglas generales del artículo 18 o designarse abogado al efecto.

CAPÍTULO III

De la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial

Artículo 23. *Intervención del Fondo de Garantía Salarial.*

1. El Fondo de Garantía Salarial, cuando resulte necesario en defensa de los intereses públicos que gestiona y para ejercitar las acciones o recursos oportunos, podrá comparecer como parte en cualquier fase o momento de su tramitación, en aquellos procesos de los que se pudieran derivar prestaciones de garantía salarial, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.

2. En supuestos de empresas incursas en procedimientos concursales, así como de las ya declaradas insolventes o desaparecidas, y en las demandas de las que pudiera derivar la responsabilidad prevista en el apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el secretario judicial citará como parte al Fondo de Garantía Salarial, dándole traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en Derecho.

Igualmente deberán ser notificadas al Fondo de Garantía las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente, cuando pudieran derivarse responsabilidades para el mismo.

3. El Fondo de Garantía Salarial dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso como parte, pudiendo oponer toda clase de excepciones y medios de defensa, aun los personales del demandado, y cuantos hechos obstativos, impeditivos o modificativos puedan dar lugar a la desestimación total o parcial de la demanda, así como proponer y practicar prueba e interponer toda clase de recursos contra las resoluciones interlocutorias o definitivas que se dicten.

4. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el Fondo de Garantía Salarial podrá impugnar los laudos arbitrales, las conciliaciones extrajudiciales o judiciales, los allanamientos y las transacciones aprobadas judicialmente, de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía salarial, a cuyo efecto se le dará traslado de los mismos en dichos casos por la autoridad que los dicte o apruebe.

5. En los supuestos del apartado 2 de este artículo, así como cuando comparezca en juicio en virtud de lo dispuesto en el apartado 1, el Fondo de Garantía Salarial deberá alegar todos aquellos motivos de oposición que se refieran a la existencia de la relación laboral, circunstancias de la prestación, clase o extensión de la deuda o a la falta de cualquier otro requisito procesal o sustantivo. La estimación de dichas alegaciones dará lugar al pronunciamiento que corresponda al motivo de oposición alegado, según su naturaleza, y a la exclusión o reducción de la deuda, afectando a todas las partes.

La estimación de la caducidad o prescripción de la acción dará lugar a la absolución del empresario y del propio Fondo de Garantía, si hubieran alegado la prescripción o si se apreciase de oficio o a instancia de parte la caducidad. No obstante, si se apreciase interrupción de la prescripción por haber existido reclamación extrajudicial frente al empresario o reconocimiento por éste de la deuda, éstos no surtirán efectos interruptivos de

la prescripción frente al Fondo de Garantía y se absolverá a éste, sin perjuicio del pronunciamiento que proceda frente al empresario, salvo que el reconocimiento de deuda haya tenido lugar ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación, o en acta de conciliación en un proceso judicial, en cuyo caso la interrupción de la prescripción también afectará al Fondo de Garantía.

La concurrencia de los requisitos para la prestación de garantía según lo dispuesto en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no será objeto del procedimiento judicial que se dirija contra el empresario para la determinación de la deuda sino del procedimiento administrativo ante el Fondo de Garantía, y en su caso del proceso judicial ulterior que resuelvan sobre la solicitud de prestación de garantía salarial.

6. Si el Fondo de Garantía hubiera sido emplazado con carácter preceptivo según lo dispuesto en el apartado 2, estará vinculado por la sentencia que se dicte. En los demás casos, la entidad de garantía estará vinculada en el procedimiento relativo a la prestación de garantía y ante el trabajador por el título judicial que hubiera determinado la naturaleza y cuantía de la deuda empresarial, siempre que concurran los requisitos para la prestación de garantía salarial y sin perjuicio de los recursos o impugnaciones que pudiere haber deducido en el procedimiento seguido frente al empresario, si bien podrá ejercitar acciones contra quien considere verdadero empresario o grupo empresarial o cualquier persona interpuesta o contra quienes hubieran podido contribuir a generar prestaciones indebidas de garantía salarial.

7. En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial al amparo de la legislación laboral, las afirmaciones de hecho contenidas en el expediente y en las que se haya fundamentado la resolución del mismo harán fe, salvo prueba en contrario.

8. El órgano jurisdiccional podrá solicitar al Fondo de Garantía Salarial los antecedentes de que disponga en relación con los hechos objeto del procedimiento en los procesos en los que pudiera derivarse responsabilidad para dicho organismo. El Fondo de Garantía, con independencia de su facultad de personación, podrá igualmente aportar dichos antecedentes, aunque no se haya personado en las actuaciones, en cuanto pueda afectar a la prestación de garantía salarial, y a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto.

Artículo 24. *Pago de prestaciones por el Fondo de Garantía Salarial y subrogación en los derechos y acciones de los trabajadores.*

1. Si el pago de las prestaciones legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial se hubiere producido con anterioridad al inicio de la ejecución, al instarse ésta, en subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores que figuren en el título ejecutivo, deberá acreditarse fehacientemente el abono de las cantidades satisfechas y que éstas corresponden, en todo o en parte, a las reconocidas en el título.

2. Despachada ejecución, el secretario judicial dictará decreto haciendo constar la subrogación producida, que se notificará a los trabajadores afectados o a sus representantes, a quienes, por si pudieren conservar créditos derivados del propio título frente a la empresa ejecutada por la parte no satisfecha por el Fondo, se les ofrecerá la posibilidad de constituirse como ejecutantes en el plazo de quince días. Las cantidades obtenidas se abonarán prorrateadas entre el Fondo y los trabajadores en proporción a los importes de sus respectivos créditos.

TÍTULO III

De la acumulación de acciones, procesos y recursos

CAPÍTULO I

De la acumulación de acciones, procesos y recursos

Sección 1.ª Acumulación de acciones

Artículo 25. *Requisitos de la acumulación objetiva y subjetiva de acciones y reconvención.*

1. El actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal.

2. En los mismos términos podrá el demandado reconvenir.

3. También podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos o en una misma o análoga decisión empresarial o en varias decisiones empresariales análogas.

Si en estos casos, el actor o los actores no ejercitan conjuntamente las acciones, el juzgado deberá acordar la acumulación de los procesos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28, salvo cuando aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

4. En reclamaciones sobre accidente de trabajo y enfermedad profesional se podrán acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho, incluso sobre mejoras voluntarias, que el trabajador perjudicado o sus causahabientes dirijan contra el empresario u otros terceros que deban responder a resultas del hecho causante, incluidas las entidades aseguradoras, salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimiento administrativo separado, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 30.

5. En demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de un juzgado o sección de la misma sala y tribunal, en el momento de su presentación se repartirán al juzgado o sección que conociera o hubiere conocido del primero de dichos procesos, las demandas ulteriores relativas a dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional. En su defecto, las partes deberán informar de esta circunstancia al juzgado o sección al que se hubiera repartido la primera demanda o recurso, en el plazo de cinco días desde la notificación de la admisión de la segunda o ulteriores demandas o recursos o en su caso, desde que la parte tenga conocimiento del juzgado o sección a la que hubiere sido turnada la primera demanda o recurso.

6. El actor podrá acumular en su demanda las pretensiones que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa, así como las que se refieran a varios actos o resoluciones administrativas cuando exista entre ellos conexión directa.

7. Cuando el acto administrativo impugnado afecte a una pluralidad de destinatarios, de existir más de un juzgado o sección de la misma sala y tribunal, las demandas o recursos ulteriores relativas a dicho acto se repartirán al juzgado o sección que estuviere conociendo o hubiere conocido del primero de dichos procesos, siempre que conste dicha circunstancia o se ponga de manifiesto en la demanda o en el recurso. Con tal fin, la Administración autora del acto impugnado comunicará al juzgado o tribunal, tan pronto le conste, si tiene conocimiento de la existencia de otras demandas o recursos en las que puedan concurrir los supuestos de acumulación previstos en esta ley. En su defecto, el resto de partes deberán informar de esta circunstancia al juzgado o sección al que se hubiera repartido la primera demanda o recurso, en el plazo de cinco días desde la notificación de la admisión de la segunda o ulteriores demandas o recursos.

Artículo 26. *Supuestos especiales de acumulación de acciones.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3, 5 y 8 de este artículo, en el apartado 3 del artículo 25, en el apartado 1 del artículo 32 y en el artículo 33, no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, salvo la de responsabilidad por daños derivados, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores y las de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Tampoco podrán acumularse las acciones en reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a las que se refiere el artículo 138 bis.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184.

3. Podrán acumularse en una misma demanda las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido. Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas.

El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada adeudadas hasta esa fecha, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta ley.

4. Igualmente podrá acumularse a la reclamación de clasificación profesional por realización de trabajos de categoría o grupo profesional superior la reclamación de las diferencias retributivas derivadas.

5. En el caso de los trabajadores conceptuados por su cliente como autónomos económicamente dependientes, si se accionara por despido alegando la existencia de relación laboral, podrán acumular en una misma demanda a la acción principal de despido y, dentro del mismo plazo de caducidad que ésta, la que puedan formular contra la decisión del cliente de extinguir la relación, con carácter eventual y para el caso de desestimación de la primera. Análoga regla de acumulabilidad se seguirá cuando se alegue como principal la relación de autónomo dependiente y como subsidiaria la relación laboral, así como en el ejercicio de otro tipo de acciones cuando se cuestione la naturaleza laboral o autónoma económicamente dependiente de la relación.

6. No serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir y salvo la posibilidad de alegar la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas a que se refiere el apartado 1 del artículo 140.

7. Cuando se presenten demandas acumulando objetiva o subjetivamente acciones, el secretario judicial verificará que concurren los presupuestos indicados en el artículo 25 y en los apartados precedentes, dando cumplimiento en su caso a lo dispuesto en el artículo 19.

8. Asimismo, se podrán acumular en una misma demanda acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial.

También se podrán acumular en una misma demanda acciones de despido por causas objetivas derivadas del apartado l) del artículo 49 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa.

Artículo 27. *Acciones indebidamente acumuladas.*

1. Si se ejercitaran acciones indebidamente acumuladas, el secretario judicial requerirá al demandante para que en el plazo de cuatro días subsane el defecto, eligiendo la acción que pretende mantener. En caso de que no lo hiciera, o si se mantuviera la circunstancia de no acumulabilidad entre las acciones, dará cuenta al tribunal para que éste, en su caso, acuerde el archivo de la demanda.

2. No obstante, cuando se trate de una demanda sometida a plazo de caducidad, a la que se hubiera acumulado otra acción, fuera de los supuestos previstos en esta Ley, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por aquélla, y el juez o tribunal tendrá por no formulada la otra acción acumulada, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarla por separado.

3. Si se hubiera acumulado indebidamente una acción sujeta a plazo de caducidad y otra u otras acciones sometidas igualmente a dicho plazo de caducidad, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por la primera de las pretensiones ejercitada en el suplico de la demanda, y en todo caso por la de despido si se hubiese hecho uso de ella, y el juez o tribunal tendrá por no formuladas las demás acciones acumuladas, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarlas por separado.

Sección 2.ª Acumulación de procesos

Artículo 28. *Acumulación de procesos seguidos ante el mismo juzgado o tribunal.*

1. Si en el mismo juzgado o tribunal se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda, se acordará obligatoriamente la acumulación de los procesos, salvo cuando el juzgado o tribunal aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

2. Cuando en materia de prestaciones de Seguridad Social o sobre recargo de prestaciones, se impugnare un mismo acto administrativo, o actos de reproducción, confirmación o ejecución de otro anterior, o actos entre los que exista conexión directa, se acordará la acumulación de los procesos aunque no coincidan todas las partes ni la posición procesal que ocupen. Dicha regla se aplicará a la impugnación de un mismo acto administrativo en las restantes materias competencia del orden social.

3. El secretario judicial velará por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Sección, poniendo en conocimiento del juez o tribunal los procesos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación.

Artículo 29. *Acumulación de procesos seguidos ante distintos juzgados.*

Si en el caso del artículo anterior las demandas pendieran en distintos procesos ante dos o más juzgados de lo Social de una misma circunscripción, también se acordará obligatoriamente la acumulación de todas ellas, de oficio o a petición de parte. A tal efecto, las partes deberán comunicar esta circunstancia ante el juzgado o tribunal que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro.

Artículo 30. *Procesos acumulables.*

1. Se acordará también, de oficio o a instancia de parte, la acumulación de procesos que estuvieren pendientes en el mismo o distinto juzgado o tribunal cuando entre los objetos de los procesos cuya acumulación se pretende exista tal conexión que, de seguirse por separado, pudieran dictarse sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes.

2. Asimismo, se acumularán los procesos que tengan su origen en un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque no coincidan todas las partes o su posición procesal, salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimientos administrativos separados, en cuyo caso solamente podrán acumularse las impugnaciones referidas a un mismo procedimiento.

3. El juez o tribunal resolverá decidiendo la acumulación, de cumplirse los requisitos legales. Contra este auto no cabrá otro recurso que el de reposición.

Artículo 31. *Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral.*

A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 148 se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurran identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos juzgados o tribunales. Dicha acumulación se acordará por el juzgado o tribunal mediante auto.

Artículo 32. *Acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo o que se refieran a actos administrativos con pluralidad de destinatarios.*

1. Cuando el trabajador formule por separado demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el juzgado que conoce del asunto.

En este supuesto, cuando las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes, dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan. Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción.

2. En procesos por despido, el trabajador podrá acumular en la demanda la impugnación de los actos empresariales con efecto extintivo de la relación que le hayan afectado, cuando entre las acciones exista conexión directa y en tanto no haya trascurrido el plazo legal de impugnación de los anteriormente producidos. Con los mismos requisitos se procederá a la asignación en reparto a un mismo juzgado de las demandas contra dichos actos extintivos, si constaren tales circunstancias, o a la acumulación de procesos que se siguieran ante el mismo o distintos juzgados de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

3. A las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios se acumularán las que se presenten con posterioridad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado o tribunal.

Sección 3.ª Acumulación de recursos

Artículo 33. *Reglas de la acumulación de recursos.*

La acumulación de recursos de suplicación y casación se regirá por lo dispuesto en el artículo 234.

Sección 4.ª Disposiciones comunes

Artículo 34. *Momento de la acumulación. Separación de uno o varios procesos de una acumulación acordada.*

1. La acumulación de acciones y procesos deberá formularse y acordarse antes de la celebración de los actos de conciliación, en su caso, o de juicio, salvo que se proponga por vía de reconvención.

2. Planteada la acumulación, podrán suspenderse durante el tiempo imprescindible aquellas actuaciones cuya realización pudiera privar de efectividad a la decisión que, sobre la procedencia de la acumulación, pudiera dictarse.

3. Acordada la acumulación de procesos, no podrá ésta dejarse sin efecto por el juez, la jueza o el tribunal, respecto de uno o varios de ellos, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre la acumulación o cuando el juez o jueza justifique, de forma

motivada, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

Artículo 35. *Efectos de la acumulación.*

La acumulación de acciones y procesos cuando proceda, producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas.

CAPÍTULO II

De la acumulación de ejecuciones

Artículo 36. *Supuestos de acumulación de ejecuciones contra un mismo deudor.*

1. En las ejecuciones de sentencias y demás títulos ejecutivos contra un mismo deudor y ante un mismo órgano, podrá disponerse de oficio o a instancia de parte la acumulación de los mismos, en los términos establecidos en esta Ley.

2. Igual regla regirá en las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ante Juzgados de lo Social distintos de la misma o de diversa circunscripción.

Artículo 37. *Acumulación de ejecuciones dinerarias.*

1. Cuando las acciones ejercitadas tiendan a obtener la entrega de una cantidad de dinero y existan indicios de que los bienes del deudor o deudores pudieran ser insuficientes para satisfacer la totalidad de los créditos que se ejecuten, el secretario judicial deberá acordar la acumulación de ejecuciones, de oficio o a instancia de parte, de seguirse ante un mismo juzgado, o a instancia de parte, de conocer de ellas juzgados distintos.

2. En los demás supuestos, el secretario judicial deberá acordar la acumulación, de oficio o a instancia de parte, cuando así lo impongan los criterios de economía y de conexión entre las diversas obligaciones cuya ejecución se pretenda.

Artículo 38. *Reglas de la acumulación.*

1. Los procesos de ejecución se acumularán al primero en que se ordenó el despacho de la ejecución. Si dicha orden es de la misma fecha, se acumularán atendiendo a la antigüedad del título, y en último caso se estará a la fecha de presentación de la demanda.

2. Si las ejecuciones cuya acumulación se pretenda se tramitaran ante órganos judiciales de diversa circunscripción, y en la iniciada con anterioridad no figurase incluida la mayor parte de los trabajadores y créditos afectados ni embargada con prioridad la mayor parte de los bienes del deudor común, la acumulación corresponderá decretarla al secretario judicial que con prioridad trabó embargo sobre la totalidad o mayor parte de los referidos bienes.

Artículo 39. *Tramitación del incidente de acumulación.*

1. El incidente de acumulación podrá plantearse por o ante el juzgado o tribunal competente para decretar la acumulación de las ejecuciones, en los términos indicados en el artículo anterior, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes.

2. De estimar procedente la acumulación, el secretario judicial acordará mediante decreto, oídas las partes, reclamar la remisión de las ejecuciones a acumular a los órganos judiciales en los que se tramiten.

3. Si el secretario judicial del órgano requerido estima procedente el requerimiento, dictará decreto accediendo a ello y acordando la remisión de lo actuado. Contra dicho decreto cabrá recurso directo de revisión.

4. Si el secretario judicial competente para decretar la acumulación la estimara improcedente o si el requerido no accediere a ella, tras dictar el decreto correspondiente y firme que sea éste, elevará seguidamente a la Sala de lo Social del tribunal superior inmediato común a ambos órganos judiciales testimonio suficiente de sus actuaciones y, en su caso, de todas las realizadas en el incidente de acumulación, comunicándolo al otro afectado para que por éste se haga lo propio y remita, de no haber aún intervenido, el

oportuno informe. La Sala resolverá sobre la procedencia de la acumulación y determinará el juzgado competente para conocer de las ejecuciones.

Artículo 40. *No suspensión de las ejecuciones.*

La tramitación del incidente de acumulación no suspenderá la de las ejecuciones afectadas, salvo las actuaciones relativas al pago a los ejecutantes de las cantidades obtenidas con posterioridad al planteamiento de dicho incidente.

Artículo 41. *Limitación temporal a la acumulación de ejecuciones y no alteración de la prelación de créditos.*

1. La acumulación de ejecuciones sólo podrá instarse o acordarse mientras no quede cumplida la obligación que se ejecute o hasta que, en su caso, se declare la insolvencia del ejecutado.
2. La acumulación no altera las preferencias que para el cobro de sus créditos puedan ostentar legalmente los diversos acreedores.

TÍTULO IV

De los actos procesales

CAPÍTULO I

De las actuaciones procesales

Artículo 42. *Competencia del secretario judicial.*

Las actuaciones procesales han de ser autorizadas por el secretario judicial en la forma establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley de Enjuiciamiento Civil con las especialidades previstas en la presente Ley.

Artículo 43. *Tiempo de las actuaciones judiciales.*

1. Las actuaciones procesales deberán practicarse en días y horas hábiles.
2. Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.
3. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.
4. Los días del mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.

Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

Serán hábiles el mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. El juez o tribunal podrá habilitar días y horas inhábiles para la práctica de actuaciones cuando no fuera posible practicarlas en tiempo hábil o sean necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial. Esta habilitación se realizará por los secretarios judiciales cuando tuviera por objeto la realización de actuaciones procesales que deban practicarse en materias de su exclusiva competencia, cuando se tratara de actuaciones por ellos ordenadas o cuando fueran tendentes a dar cumplimiento a las resoluciones dictadas por jueces o tribunales. Iniciada una actuación en tiempo hábil, podrá continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación.

6. A los efectos del plazo para interponer recursos, cuando en las actuaciones medie una fiesta oficial de carácter local o autonómico, se hará constar por diligencia.

Artículo 44. *Forma de presentación de escritos y documentos.*

Las partes habrán de presentar todos los escritos y documentos en la forma establecida en el artículo 135 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, pudiendo los trabajadores elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de medios electrónicos o no.

Artículo 45. *Plazo y lugar de presentación de escritos.*

1. Cuando la presentación de un escrito esté sujeta a plazo, podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo en el servicio común procesal creado a tal efecto o, de no existir éste, en la sede del órgano judicial.

2. En ningún caso se admitirá la presentación de escritos dirigidos al orden social en el juzgado que preste el servicio de guardia.

Artículo 46. *Constancia de la presentación de escritos y su tramitación inmediata.*

1. En la presentación de escritos y documentos, por el funcionario designado para ello se estampará el correspondiente sello en el que se hará constar la oficina judicial ante la que se presenta y el día y hora de la presentación. En todo caso, se dará al interesado recibo con tal indicación. También podrá hacerse constar la recepción de escritos y documentos en copia simple presentada por la parte. Cuando se utilicen los medios técnicos a que se refiere el artículo 44, el sistema devolverá al interesado el resguardo acreditativo de la presentación en la oficina judicial que proceda de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. En el mismo día o en el siguiente día hábil, el secretario judicial dará a los escritos y documentos el curso que corresponda.

Artículo 47. *Custodia del expediente y acceso al mismo.*

1. Los autos permanecerán en la oficina judicial bajo la custodia del secretario, donde podrán ser examinados por los interesados que acrediten interés legítimo, a quienes deberán entregárseles testimonios, certificaciones o copias simples cuando lo soliciten, todo ello en los soportes y con los medios técnicos de los que se disponga.

2. Todo interesado podrá tener acceso al libro de sentencias y al libro de decretos a que se refieren, respectivamente, los artículos 213 y 213 bis de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la forma y con los medios técnicos disponibles en la oficina judicial.

Artículo 48. *Entrega de los autos.*

1. Sólo se entregarán los autos cuando la ley lo ordene expresamente y por el plazo señalado. Se entenderá que el plazo empieza a transcurrir desde que se notifique al interesado que los autos están a su disposición, pudiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante el acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello, o por la entrega por cualquiera de estos procedimientos de copia de los particulares que procedan.

2. En el caso de la entrega material de las actuaciones, si transcurrido el plazo concedido para su examen no fueren devueltas, por el secretario judicial mediante decreto se impondrá al responsable multa de veinte a doscientos euros diarios. Pasados dos días sin que los mismos hayan sido devueltos, el secretario judicial ordenará su recogida; si al

intentarlo no le fueran entregados en el acto, dará cuenta al juez para que disponga lo que proceda por el retraso en la devolución.

CAPÍTULO II

De las resoluciones procesales

Artículo 49. *Clases de resoluciones.*

1. Los jueces y tribunales de lo social adoptarán sus decisiones por medio de providencias, autos y sentencias en los casos y con las formalidades legalmente previstas.

2. Los secretarios judiciales resolverán por medio de diligencias y decretos, igualmente en los casos y con las formalidades legalmente previstas.

3. Se podrán dictar resoluciones orales por el juez, tribunal o secretario judicial durante la celebración del juicio u otros actos que presidan, documentándose en el acta con expresión del fallo y motivación sucinta de aquellas resoluciones.

Artículo 50. *Sentencias orales.*

El juez o la jueza, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, con el contenido y los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 97.

Igualmente podrá aprobar mediante sentencia de viva voz, el allanamiento total efectuado, así como, en su caso, los términos de ejecución de la sentencia que le sean propuestos de común acuerdo por las partes.

Su dictado tendrá lugar al concluir el mismo acto de la vista en presencia de las partes, quedando documentada en el soporte audiovisual del acto, sin perjuicio de la ulterior redacción por el juez, la jueza o el magistrado o la magistrada del encabezamiento, los hechos probados y la mera referencia a la motivación pronunciada de viva voz, dándose por reproducida, y el fallo integro, con expresa indicación de su firmeza o, en su caso, de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

En aquellos procedimientos en los que no intervenga abogado ni graduado social, de conformidad con la ley, la resolución que se dicte tendrá que ser necesariamente escrita.

Pronunciada oralmente una sentencia, si todas las personas que fueren parte en el proceso estuvieren presentes en el acto debidamente asistidas por abogado o representadas por procurador o graduado social, y expresaren su decisión de no recurrir, se declarará, en el mismo acto, la firmeza de la resolución.

Fuera de este caso, el plazo para recurrir comenzará a contar desde que se notificase a la parte la resolución así redactada.

Artículo 51. *Autos orales.*

En las mismas condiciones establecidas en el artículo anterior el juez o tribunal podrá dictar verbalmente autos al término de la comparecencia celebrada en cualquier incidente suscitado durante el proceso.

Artículo 52. *Forma de las resoluciones.*

Toda resolución incluirá la mención del lugar y fecha en que se adopte, el nombre de quien la dicte, la expresión de si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos.

CAPÍTULO III

De los actos de comunicación

Artículo 53. *Indicación del lugar de las comunicaciones.*

1. Los actos de comunicación se efectuarán en la forma establecida en el Capítulo V del Título V del Libro I de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, con las

especialidades previstas en esta Ley, debiendo siempre agotarse todas las posibles vías existentes para lograr la efectividad de las notificaciones.

2. En el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los y las profesionales designados, señalarán el domicilio físico, teléfono y dirección electrónica, en el caso de las personas obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, para la práctica de actos de comunicación.

El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el tribunal.

Artículo 54. *Tiempo de la comunicación.*

1. Las resoluciones procesales se notificarán en el mismo día de su fecha, o de la publicación en su caso, a todos los que sean parte en el juicio, y no siendo posible en el día hábil siguiente.

2. También se notificarán las resoluciones, cuando así se mande, a las personas y entidades a quienes se refieran o puedan parar perjuicio u ostentaren interés legítimo en el asunto debatido. En especial, además de la resolución que ponga fin al proceso, se les notificarán la admisión a trámite y el señalamiento de la vista.

3. Si durante el proceso hubieran de adoptarse por el juez o la Sala medidas tendentes a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes, o a asegurar la efectividad de la resolución judicial, y la notificación inmediata al afectado de las actuaciones procesales o de la medida cautelar, preventiva o ejecutiva adoptada pudiera poner en peligro su efectividad, el órgano judicial podrá, motivadamente, acordar la demora en la práctica de la notificación durante el tiempo indispensable para lograr dicha efectividad.

Artículo 55. *Lugar de las comunicaciones.*

Las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos a las partes que no actúen representadas en los términos del artículo 18 de esta ley, se harán en el local de la oficina judicial, si allí comparecieren por propia iniciativa los interesados, o por haber sido emplazados para ello y, en otro caso, en el domicilio señalado a estos efectos. Cuando se trate de personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

No obstante, si la comunicación tuviese por objeto la personación en juicio o la realización o intervención personal de las partes en determinadas actuaciones procesales se estará a lo establecido en al apartado 2 del artículo 155 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

Artículo 56. *Comunicaciones fuera de la oficina judicial.*

1. Las citaciones, notificaciones y emplazamientos que se practiquen fuera de la sede de la oficina judicial se harán, cualquiera que sea el destinatario, por correo certificado con acuse de recibo, dando fe el secretario en los autos del contenido del sobre remitido, y uniéndose a ellos el acuse de recibo.

2. En el exterior del sobre deberán constar las advertencias contenidas en el apartado 3 del artículo 57 dirigidas al receptor para el caso de que no fuera el interesado.

3. En el documento de acuse de recibo se hará constar la fecha de la entrega, y será firmado por el empleado de Correos y el receptor. En el caso de que éste no fuera el interesado se consignará su nombre, documento de identificación, domicilio y su relación con el destinatario.

4. Se podrá disponer que la comunicación se practique por el servicio de telégrafo, fax, correo electrónico o por cualquier otro medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos si los interesados facilitaran los datos indicativos para utilizarlos. Se adoptarán las medidas oportunas para asegurar el contenido del envío y la unión, en su caso, del acuse de recepción del acto comunicado, de lo cual quedará constancia en autos. Igualmente se

podrá dejar constancia mediante diligencia del resultado de las gestiones y llamadas telefónicas u otros medios relacionados con los actos de localización y comunicación y con el trámite de las actuaciones.

5. Cuando se trate de personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios, la comunicación se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, sin que quepa en el orden jurisdiccional social la posibilidad de obligar contractualmente al trabajador a dicha relación electrónica.

Artículo 57. *Reglas subsidiarias para las comunicaciones.*

1. Si los actos de comunicación no pudieran efectuarse en la forma indicada, se practicarán mediante entrega de la copia de la resolución o de cédula al destinatario; si no fuese hallado se entregará aquélla al pariente más cercano o familiar o empleado, mayores de catorce años, que se hallaren en el domicilio y, en su defecto, a quien desempeñe funciones de portería o conserjería de la finca.

2. Sin necesidad de constituirse en el domicilio del interesado o interesada, se podrá entregar la copia de la resolución o la cédula a cualquiera de las personas antes mencionadas, así como a quien por su relación con el destinatario pueda garantizar el eficaz cumplimiento del acto de comunicación.

3. Se hará saber al receptor que ha de cumplir el deber público que se le encomienda; que está obligado a entregar la copia de la resolución o la cédula al destinatario de ésta, o a darle aviso si sabe su paradero, con advertencia de que puede ser sancionado con multa de veinte a doscientos euros si se niega a la recepción o no hace la entrega a la mayor brevedad; que ha de comunicar a la oficina judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado, y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen.

4. En todo caso, la comunicación por medio de entrega de copia de la resolución o cédula se realizará conforme a lo establecido en los artículos 152 y 161 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 58. *Contenido de las cédulas.*

1. Las cédulas contendrán los siguientes requisitos:

a) El juez, tribunal o secretario judicial que haya dictado la resolución, la fecha de ésta y el asunto en que haya recaído.

b) El nombre y apellidos de la persona a quien se haga la citación o emplazamiento.

c) El objeto de la citación o emplazamiento.

d) Lugar, día y hora en que deba comparecer el citado, o el plazo dentro del cual deba realizarse la actuación a que se refiera el emplazamiento.

e) La prevención de que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

f) Fecha de expedición de la cédula y firma.

2. La entrega de la copia de la resolución o de la cédula se documentará por medio de diligencia en la que se hará constar:

a) Fecha de la diligencia.

b) Nombre de la persona destinataria.

c) Nombre y firma de la persona a quien se haya hecho la entrega y, si no fuere el interesado, su número del documento nacional de identidad en el caso de españoles o su número de identidad reflejado en la documentación equivalente y que acredite la identidad y nacionalidad del interesado en el caso de extranjeros, domicilio y relación con el destinatario.

d) Firma del funcionario o encargado de documentar la entrega.

Artículo 59. *Comunicación edictal.*

1. Cuando una vez intentado el acto de comunicación y habiendo utilizado los medios oportunos para la investigación del domicilio, incluida en su caso la averiguación a través de los Registros, organismos, colegios profesionales, entidades y empresas, éstos hayan

resultado infructuosos y no conste el domicilio del interesado o se ignore su paradero, se consignará por diligencia.

2. De resultar infructuosas las averiguaciones efectuadas, el letrado o letrada de la Administración de Justicia podrá dirigirse al Registro Central de Rebeldes Civiles para comprobar si el demandado consta en dicho Registro y si los datos que en él aparecen son los mismos de que dispone. En tal caso el letrado o letrada de la Administración de Justicia dictará diligencia de ordenación acordando directamente la comunicación edictal del interesado.

3. La comunicación edictal se llevará a cabo de conformidad con el artículo 164 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

Artículo 60. *Inadmisibilidad de respuestas en las comunicaciones. Supuestos especiales de comunicación.*

1. En las notificaciones, citaciones y emplazamientos no se admitirá ni consignará respuesta alguna del interesado, a no ser que se hubiera mandado en la resolución. En los requerimientos se admitirá la respuesta que diera el requerido, consignándolo sucintamente en la diligencia.

2. Cuando los actos de comunicación deban entenderse con una persona jurídica se practicarán, en su caso, en las delegaciones, sucursales, representaciones o agencias establecidas en la población donde radique el juzgado o tribunal que conozca del asunto, aunque carezcan de poder para comparecer en juicio las personas que estén al frente de las mismas.

3. Los actos de comunicación con el abogado del Estado o el letrado de las Cortes Generales, así como con los letrados de la Administración de la Seguridad Social, se practicarán en su sede oficial respectiva, de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, y la normativa que la desarrolla y complementa. Cuando dispongan de los medios técnicos a que se refiere el apartado 5 del artículo 56 de esta Ley, los actos de comunicación podrán efectuarse por aquellos medios. Estos actos se entenderán, respecto de las Comunidades Autónomas, con quien establezca su legislación propia.

Los actos de comunicación al Ministerio Fiscal, a la Abogacía del Estado, a los letrados de las Cortes Generales y a los letrados de las Comunidades Autónomas y de la Administración de la Seguridad Social, así como las notificaciones a las partes, incluidas las que se realicen a través de los servicios organizados por los Colegios profesionales, se tendrán por realizados el día siguiente a la fecha de recepción que conste en la diligencia o en el resguardo acreditativo de su recepción cuando el acto de comunicación se haya efectuado por los medios y con los requisitos que establece el apartado 1 del artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4. Cuando se trate de comités de empresa, las diligencias antedichas se entenderán con su presidente o secretario y, en su defecto, con cualquiera de sus miembros.

Artículo 61. *Nulidad de las comunicaciones.*

Serán nulos las notificaciones, citaciones y emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en este Capítulo. No obstante, si el interesado se hubiere dado por enterado o constara de forma suficiente su conocimiento procesal o extraprocesal de los elementos esenciales de la resolución, la diligencia surtirá efecto desde ese momento.

Artículo 62. *Competencia del letrado o letrada de la Administración de Justicia para la remisión de oficios, mandamientos y exhortos.*

El letrado o letrada de la Administración de Justicia deberá expedir oficios, mandamientos, exhortos y cualesquiera otros actos de comunicación que se acuerden interesando la práctica de actuaciones.

La remisión de oficios, mandamientos, exhortos y cualesquiera otros actos de comunicación por el letrado o letrada de la Administración de Justicia se realizará de forma electrónica, si fuera posible.

TÍTULO V

De la evitación del proceso

CAPÍTULO I

De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales

Artículo 63. *Conciliación o mediación previas.*

Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

Artículo 64. *Excepciones a la conciliación o mediación previas.*

1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, procesos monitorios, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, los de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a los que se refiere el artículo 138 bis, así como aquéllos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

2. Igualmente, quedan exceptuados:

a) Aquellos procesos en los que la representación corresponda al abogado del Estado, al letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales o al letrado o letrada de las Cortes Generales.

b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

3. Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente.

Artículo 65. *Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa. Los laudos arbitrales.*

1. La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones desde la fecha de dicha presentación, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.

2. En todo caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

3. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los derivados de los acuerdos de interés profesional conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

Igual efecto se producirá aun cuando en el procedimiento arbitral se apreciase la incompetencia, reanudándose el cómputo de la caducidad desde la firmeza de la resolución que pusiera fin al arbitraje.

4. Las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.

De formularse la impugnación por el Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obligaciones de garantía salarial, o por otros terceros posibles perjudicados, se podrá fundamentar en ilegalidad o lesividad y el plazo para el ejercicio de la acción contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral.

Artículo 66. *Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación.*

1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes.

A efectos de ulteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deberán aportar su número de teléfono, dirección de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo que permita su comunicación telemática, realizándose las notificaciones desde ese momento en la dirección telemática facilitada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos de la Ley que regule el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia.

2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado.

3. Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

Artículo 67. *Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación.*

1. El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

2. La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido.

Artículo 68. *Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes.*

1. Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley.

2. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa.

CAPÍTULO II

Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial

Artículo 69. *Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social.*

1. Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable.

En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

Las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso que proceda.

2. Desde que se deba entender agotada la vía administrativa el interesado podrá formalizar la demanda en el plazo de dos meses ante el juzgado o la Sala competente. A la demanda se acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada.

3. En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos.

Artículo 70. *Excepciones al agotamiento de la vía administrativa.*

No será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones

públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, si bien el plazo para la interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.

Artículo 71. *Reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social.*

1. Será requisito necesario para formular demanda en materia de prestaciones de Seguridad Social, que los interesados interpongan reclamación previa ante la Entidad gestora de las mismas. Se exceptúan los procedimientos de impugnación de las resoluciones administrativas expresas en las que se acuerda el alta médica emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal.

2. La reclamación previa deberá interponerse ante el órgano competente que haya dictado resolución sobre la solicitud inicial del interesado, en el plazo de treinta días desde la notificación de la misma, si es expresa, o desde la fecha en que, conforme a la normativa reguladora del procedimiento de que se trate, deba entenderse producido el silencio administrativo.

En los procedimientos de impugnación de altas médicas no exentos de reclamación previa según el apartado 1 de este artículo la reclamación previa se interpondrá en el plazo de once días desde la notificación de la resolución.

3. Si la resolución, expresa o presunta, hubiera sido dictada por una entidad colaboradora, la reclamación previa se interpondrá, en el mismo plazo, ante la propia entidad colaboradora si tuviera atribuida la competencia para resolver, o en otro caso ante el órgano correspondiente de la Entidad gestora u organismo público gestor de la prestación.

4. Cuando en el reconocimiento inicial o la modificación de un acto o derecho en materia de Seguridad Social, la Entidad correspondiente esté obligada a proceder de oficio, en el caso de que no se produzca acuerdo o resolución, el interesado podrá solicitar que se dicte, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa. Del mismo modo podrá reiterarse la reclamación previa de haber caducado la anterior, en tanto no haya prescrito el derecho y sin perjuicio de los efectos retroactivos que proceda dar a la misma.

5. Formulada reclamación previa en cualquiera de los supuestos mencionados en el presente artículo, la Entidad deberá contestar expresamente a la misma en el plazo de cuarenta y cinco días. En caso contrario se entenderá denegada la reclamación por silencio administrativo.

En los procedimientos de impugnación de altas médicas en los que deba interponerse reclamación previa, el plazo para la contestación de la misma será de siete días, entendiéndose desestimada una vez transcurrido dicho plazo.

6. La demanda habrá de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada por silencio administrativo.

En los procesos de impugnación de altas médicas el plazo anterior será de veinte días, que cuando no sea exigible reclamación previa se computará desde la adquisición de plenos efectos del alta médica o desde la notificación del alta definitiva acordada por la Entidad gestora.

7. Las entidades u organismos gestores de la Seguridad Social expedirán recibo de presentación o sellarán debidamente, con indicación de la fecha, las copias de las reclamaciones que se dirijan en cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley. Este recibo o copia sellada, o el justificante de presentación por los procedimientos y registros alternativos que estén establecidos por la normativa administrativa aplicable, deberán acompañarse inexcusablemente con la demanda.

Artículo 72. *Vinculación respecto a la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o vía administrativa previa.*

En el proceso no podrán introducir las partes variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los que fueran objeto del procedimiento administrativo y de las actuaciones de los interesados o de la Administración, bien en fase de reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o de recurso que agote la vía administrativa, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

Artículo 73. *Efectos de la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social.*

La reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, reanudándose estos últimos al día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada.

TÍTULO VI

De los principios del proceso y de los deberes procesales

Artículo 74. *Principios del proceso.*

1. Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

2. Los principios indicados en el apartado anterior orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley.

Artículo 75. *Deberes procesales de las partes.*

1. Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.

2. Quienes no sean parte en el proceso deben cumplir las obligaciones que les impongan los jueces y tribunales ordenadas a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes y a asegurar la efectividad de las resoluciones judiciales.

3. Si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal.

4. Todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe. De vulnerarse estas, así como en caso de formulación de pretensiones temerarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, el juez, la jueza o el tribunal podrá imponer mediante auto, en pieza separada, de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros, una multa que podrá oscilar de seiscientos a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio.

Aquel al que se hubiere impuesto la multa prevista en el párrafo anterior podrá ser oído en justicia. La audiencia en justicia se pedirá en el plazo de los tres días siguientes al de la notificación de la multa, mediante escrito presentado ante el juez, la jueza o el tribunal que la haya impuesto. La audiencia será resuelta mediante auto contra el que cabrá recurso de

alzada en cinco días ante la Sala de Gobierno correspondiente, que lo resolverá previo informe del juez, jueza o Sala que impuso la multa.

De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución de los recursos de suplicación o casación, se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas.

5. El incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso y de cumplir las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 3 y 4 anteriores, darán lugar, respectivamente, a la aplicación de los apremios pecuniarios a las partes y de las multas coercitivas a los demás intervinientes o terceros, en los términos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 241, pudiendo ser oídos en justicia en la forma prevista en el apartado anterior.

LIBRO SEGUNDO

Del proceso ordinario y de las modalidades procesales

TÍTULO I

Del proceso ordinario

CAPÍTULO I

De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares

Sección 1.ª Actos preparatorios y diligencias preliminares

Artículo 76. *Solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares.*

1. Quien pretenda demandar, podrá solicitar del órgano judicial que aquel contra quien se proponga dirigir la demanda preste declaración acerca de algún hecho relativo a la personalidad, capacidad, representación o legitimación de éste, o con igual finalidad aporte algún documento, cuyo conocimiento sea necesario para el juicio.

Igualmente podrá solicitarse, por quien pretenda demandar, la determinación de quiénes son los socios, partícipes, miembros o gestores de una entidad sin personalidad y las diligencias necesarias encaminadas a la determinación del empresario y los integrantes del grupo o unidad empresarial, así como la determinación de las personas concurrentes a la producción de un daño con la persona a la que se pretenda demandar y la cobertura del riesgo en su caso.

2. El juicio podrá también prepararse por petición de quien pretenda iniciar un proceso para la defensa de los intereses colectivos, al objeto de concretar a los integrantes del grupo de afectados cuando, no estando determinados, sean fácilmente determinables. A tal efecto el tribunal adoptará las medidas oportunas para la averiguación de los integrantes del grupo, de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a los datos suministrados por el solicitante, incluyendo el requerimiento al demandado para que colabore en dicha determinación.

3. Podrá formularse también petición de práctica de otras diligencias y averiguaciones necesarias para preparar el juicio de las previstas en el artículo 256 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4. Cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar el consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación en la forma y con las garantías establecidas en los apartados 4 a 6 del artículo 90.

5. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, la Administración laboral, en el ejercicio de sus funciones, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona afectada, podrá solicitar la correspondiente

autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas.

6. Contra la resolución judicial denegando la práctica de estas diligencias no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que en su día puedan interponerse contra la sentencia.

Artículo 77. *Exhibición previa de documentos.*

1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de cualquier otro documento se demuestre imprescindible para fundamentar la demanda o su oposición, quien pretenda demandar o prevea que vaya a ser demandado podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos. Cuando se trate de documentos contables podrá el solicitante acudir asesorado por un experto en la materia, que estará sometido a los deberes que puedan incumbirle profesionalmente en relación con la salvaguardia del secreto de la contabilidad. Las costas originadas por el asesoramiento del experto correrán a cargo de quien solicite sus servicios.

2. El órgano judicial resolverá por auto, dentro del segundo día, lo que estime procedente, fijando la forma de llevar a efecto la comunicación de dichos elementos y adoptando, en su caso, las medidas necesarias para que el examen se lleve a efecto de la forma menos gravosa y sin que la documentación salga del poder de su titular, a cuyo efecto podrá disponer que la parte en cuyo poder obren los documentos facilite a la parte interesada o a su experto contable una copia de los mismos, en soporte preferiblemente electrónico, permitiendo el cotejo de dicha copia o versión con el documento original.

3. Las anteriores medidas podrán ser solicitadas igualmente por las partes durante el proceso con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 90, siempre que no den lugar a la suspensión del acto de juicio.

Sección 2.ª Anticipación y aseguramiento de la prueba

Artículo 78. *Causas y normas aplicables a la anticipación de la prueba.*

1. Quien pretenda demandar o presuma que va a ser demandado podrá solicitar previamente del juez o tribunal la práctica anticipada de algún medio de prueba cuando exista el temor fundado de que, por causa de las personas o del estado de las cosas, dichos actos no puedan realizarse en el momento procesal generalmente previsto o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento, incluido el examen de testigos cuando por la edad avanzada de alguno de éstos, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia o estancia en un lugar con el que sean imposibles o difíciles las comunicaciones o cualquier otro motivo grave y justificado, sea presumible que no va a ser posible mantener su derecho por falta de justificación.

2. Cualquiera de las partes una vez iniciado el proceso, pero en todo caso sin dar lugar a suspensión del acto de juicio, podrá solicitar la práctica anticipada de pruebas que no puedan ser realizadas en el acto del juicio, o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento. El juez o tribunal decidirá lo pertinente para su práctica en los términos previstos por la norma que regule el medio de prueba correspondiente y con sujeción en lo demás, en cuanto resulte aplicable, a lo dispuesto en los artículos 293 a 297 y apartado 1 del artículo 298 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Contra la resolución denegatoria no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que, por este motivo, pueda interponerse en su día contra la sentencia.

Sección 3.ª Medidas cautelares

Artículo 79. *Régimen aplicable para la adopción de medidas cautelares.*

1. Las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y oídas las partes, si bien podrá anticiparse en forma

motivada la efectividad de las medidas cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar.

Cuando el proceso verse sobre la impugnación de actos de Administraciones públicas en materia laboral y de seguridad social, la adopción de medidas cautelares se regirá, en lo no previsto en esta Ley, por lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en sus artículos 129 a 136.

Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse.

2. El órgano judicial, de oficio o a instancia de parte interesada o del Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que pueda derivarse su responsabilidad, podrá decretar el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcule para las costas de ejecución, cuando por aquél se realicen cualesquiera actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.

3. El órgano judicial podrá requerir al solicitante del embargo, en el término de una audiencia, para que presente documentos, información testifical o cualquier otra prueba que justifique la situación alegada. En los casos en que pueda derivarse responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, éste deberá ser citado a fin de señalar bienes.

4. La solicitud de embargo preventivo podrá ser presentada en cualquier momento del proceso antes de la sentencia, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones.

5. En reclamaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, sin perjuicio de las medidas anteriores, podrán acordarse las referidas en el apartado 1 del artículo 142 en relación con el aseguramiento empresarial al respecto, así como el embargo preventivo y demás medidas cautelares previstas en este artículo respecto de cualquier clase de responsabilidades empresariales y de terceros derivadas de dichas contingencias.

6. En procedimientos referidos a las resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos, podrán adoptarse las medidas a que se refiere el apartado anterior de este artículo a efectos del aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 195 y apartado 2 del artículo 197 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

7. En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia.

CAPÍTULO II

Del proceso ordinario

Sección 1.ª Demanda

Artículo 80. *Forma y contenido de la demanda.*

1. La demanda se formulará por escrito, pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial donde deba presentarse, y habrá de contener los siguientes requisitos generales:

a) La designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.

b) La designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta Ley, con expresión del número del documento nacional de identidad o del número y tipo de documento de identificación de los ciudadanos extranjeros, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra una masa patrimonial, patrimonio separado, entidad o grupo carente de personalidad, además de identificarlos suficientemente, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como administradores, organizadores, directores, gestores, socios o partícipes, y sus domicilios, sin perjuicio de las responsabilidades legales de la masa patrimonial, entidad o grupo y de sus gestores e integrantes.

c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previa variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

d) La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

e) Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio, de ser posible en la localidad donde resida el juzgado o tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él. La designación deberá efectuarse con indicación completa de todos los datos de identificación del domicilio facilitado, así como número de fax, teléfono y dirección electrónica si dispone de ellos, para la práctica de toda clase de comunicaciones por dichos medios. Si designa letrado, graduado social colegiado o procurador deberá ir suscrita por el profesional, que se entenderá asume su representación con plenas facultades procesales y facilitará los mismos datos anteriores, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva.

f) Fecha y firma.

2. A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias éstas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable.

Artículo 81. *Admisión de la demanda.*

1. El letrado o letrada de la Administración de Justicia, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, requerirá a las partes y al Ministerio Fiscal de conformidad con el artículo 5, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia. Cumplido el trámite dará inmediata cuenta al juez, la jueza o el tribunal para que resuelva lo que estime oportuno. En otro caso, sin perjuicio de los procedimientos de señalamiento inmediato que puedan establecerse, resolverá sobre la admisión a trámite de aquélla, con señalamiento de juicio en la forma prevista en el artículo siguiente, o advertirá a la parte de los defectos u omisiones en que haya incurrido al redactar la demanda en

relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la misma, salvo lo dispuesto en el apartado 3 para la conciliación o mediación previa, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días.

2. Realizada la subsanación, el letrado o letrada de la Administración de Justicia admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que por el mismo se resuelva, dentro de los tres días siguientes, sobre su admisibilidad.

3. Si a la demanda no se acompañara certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el letrado o letrada de la Administración de Justicia, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.

4. Si la demanda fuera directamente admisible, o una vez subsanada la misma, y en ella se solicitasen diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, el letrado o letrada de la Administración de Justicia, en el decreto de admisión de la demanda, acordará lo que corresponda para posibilitar su práctica, sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio.

Si en la demanda se solicitasen diligencias de anticipación o aseguramiento de la prueba, se dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que resuelva lo procedente, dentro de los tres días siguientes, debiendo notificarse la resolución correspondiente junto con la de admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento.

5. El letrado o letrada de la Administración de Justicia requerirá a la parte demandada para que, en el plazo de dos días desde la notificación de la demanda, designe letrado o letrada, graduado o graduada social o procurador o procuradora, salvo que litigase por sí misma.

Artículo 82. *Señalamiento de los actos de conciliación y juicio.*

1. De ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el letrado o letrada de la Administración de Justicia señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, separada o sucesivamente, los actos de conciliación y de juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la ley disponga otro distinto y en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión.

En el caso de que la representación corresponda al abogado del Estado, al letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o al letrado o la letrada de las Cortes Generales, la resolución de admisión a trámite señalará el día y la hora en que deba tener lugar el acto del juicio.

En el señalamiento de las vistas y juicios el letrado o la letrada de la Administración de Justicia atenderá a los criterios establecidos en el artículo 182 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y procurará, en la medida de lo posible, señalar en un mismo día los que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados, así como relacionar los señalamientos de los procesos en los que se deba intentar la conciliación previa por parte del letrado o la letrada de la Administración de Justicia con los exentos de dicho trámite. En especial, las audiencias y vistas que requieran la presencia del representante del Ministerio Fiscal, abogado del Estado, letrados de las Cortes Generales, letrados o letradas de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, serán agrupadas, señalándose de forma consecutiva.

2. La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante el juez, la jueza, el magistrado o la magistrada podrá tener lugar en distinta convocatoria, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la

Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los diez días siguientes a la notificación.

El señalamiento del acto de conciliación en convocatoria separada y anticipada a la fecha del juicio podrá establecerse a instancia de cualquiera de las partes, si estimaran razonadamente que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio, o de oficio por el letrado o la letrada de la Administración de Justicia si entendiera que, por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcanzaran un acuerdo.

3. El acto de conciliación anticipada se celebrará a partir de los diez días desde la admisión de la demanda, y en todo caso con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto del juicio, salvo los supuestos fijados en esta ley.

También en el señalamiento del acto de conciliación anticipada se procurará fijar para un mismo día los procedimientos que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados.

Intentada la conciliación anticipada ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia, se tendrá por celebrada sin necesidad de reiterarse el día de la vista, salvo que con anterioridad a la celebración del acto de juicio las partes manifiesten su intención de alcanzar un acuerdo.

4. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, salvo causas justificadas y en los supuestos legalmente previstos. También se consignará que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán formalizar, sin esperar a la fecha del señalamiento, conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la Oficina judicial o en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 84. Asimismo, podrán someter la cuestión litigiosa a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63, adoptando las medidas oportunas a tal fin sin que ello dé lugar a la suspensión de la comparecencia, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días.

5. En la citación también se requerirá el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse. La prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

Transcurrido este plazo, sólo se admitirán a la parte actora o demandada los documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando se hallen en alguno de los casos siguientes:

1.º Ser de fecha posterior siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.

2.º Tratarse de documentos, medios o instrumentos de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.

3.º No haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Cuando un documento, medio o instrumento sobre hechos relativos al fondo del asunto, se presentase una vez precluido el plazo indicado en este apartado, las demás partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tomarlo en consideración, por no encontrarse en ninguno de los casos indicados. El tribunal resolverá en el acto y, si apreciare ánimo dilatorio o mala fe procesal en la presentación del documento, podrá, además, imponer al responsable una multa dentro de los límites fijados en el apartado 4 del artículo 75.

6. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al abogado del Estado, se le concederá un plazo de veintidós días para la consulta a la Abogacía General del Estado. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al letrado o letrada de la

Administración de la Seguridad Social, se le concederá igualmente un plazo de veintidós días para la consulta a la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Este mismo plazo se entenderá, respecto de las Comunidades Autónomas, para consulta al organismo que establezca su legislación propia, así como cuando la representación y presencia en juicio sea atribuida al letrado o letrada de las Cortes Generales. El señalamiento del juicio se hará de modo que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo.

Sección 2.ª Conciliación y juicio

Artículo 83. *Suspensión de los actos de conciliación y juicio.*

1. Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el secretario judicial, podrá éste suspender, por una sola vez, los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias trascendentes adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión.

En caso de coincidencia de señalamientos, de no ser posible la sustitución dentro de la misma representación o defensa, una vez justificados los requisitos del ordinal 6º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, previa comunicación por el solicitante a los demás profesionales siempre que consten sus datos en el procedimiento, se procurará, ante todo, acomodar el señalamiento dentro de la misma fecha y, en su defecto, habilitar nuevo señalamiento, adoptando las medidas necesarias para evitar nuevas coincidencias.

2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el secretario judicial en el primer caso y el juez o tribunal en el segundo, le tendrán por desistido de su demanda.

3. La incomparecencia injustificada del demandado al acto de conciliación no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando este sin necesidad de declarar su rebeldía y sin perjuicio de la sanción que, por esta circunstancia, se podrá imponer en sentencia en los términos establecidos en el artículo 97.3.

4. Las personas profesionales de la Abogacía y de la procura podrán acogerse a las mismas causas de suspensión por circunstancias personales o familiares que se recogen para cada uno de dichos profesionales en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Tales causas de suspensión serán igualmente aplicables a los graduados y graduadas sociales.

Artículo 84. *Celebración del acto de conciliación.*

1. El letrado o letrada de la Administración de Justicia intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Del mismo modo, corresponderá al letrado letrada de la Administración de Justicia la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para el acto del juicio, de haberse señalado conciliación anticipada, o en la misma fecha del juicio de tratarse de conciliación y juicio señalados sucesivamente. A tal efecto las partes podrán anticipar la conciliación por vía telemática.

Cuando el acuerdo venga firmado digitalmente por todas las partes, se dictará decreto en el plazo máximo de tres días. En su defecto, y para su posterior ratificación y firma, se citará a las partes a comparecencia en un plazo máximo de cinco días. La conciliación y la resolución aprobatoria, oral o escrita, se documentarán en la propia acta de comparecencia.

La conciliación alcanzada ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y los acuerdos logrados entre las partes y aprobados por aquél tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial.

2. Si el secretario judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público, no aprobará el acuerdo, advirtiendo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.

3. En caso de no haber avenencia ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que, en su caso, alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez, la jueza o el tribunal ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo. Sólo cabrá nueva intervención del letrado o letrada de la Administración de Justicia aprobando un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa.

De celebrarse la conciliación anticipada prevista en el artículo 82 y resultar sin acuerdo, el letrado o la letrada de la Administración de Justicia dejará constancia en el acta de los aspectos controvertidos que hayan impedido el mismo y, de concurrir cuestiones procesales que pudieran suscitar la suspensión del acto del juicio, tales como la existencia de terceros que deban ser llamados al procedimiento o la situación concursal de cualquiera de los intervinientes, advertirá a las partes en los términos establecidos en el artículo 81.

4. Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta.

5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

6. La acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los treinta días de la fecha de su celebración. Para los terceros perjudicados el plazo contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo. Las partes podrán ejercitar la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad.

Artículo 85. *Celebración del juicio.*

1. En el acto del juicio, habiéndose dado cuenta de lo actuado, se resolverá, en primer término, motivadamente, en forma oral y oídas las partes, sobre las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, así como sobre los recursos u otras incidencias pendientes de resolución, sin perjuicio de la ulterior sucinta fundamentación en la sentencia, cuando proceda. Igualmente serán oídas las partes y, en su caso, se resolverá, motivadamente y en forma oral, lo procedente sobre las cuestiones que el juez, la jueza o el tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión formulada, respetando las garantías procesales de las partes y sin prejuzgar el fondo del asunto.

A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial.

2. El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes.

3. Únicamente podrá formular reconvención cuando la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o resolución que agote la vía administrativa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. No se admitirá la reconvención, si el órgano judicial no es competente, si la acción que se ejercita ha de ventilarse en modalidad procesal distinta y la acción no fuera acumulable, y cuando no exista conexión entre sus pretensiones y las que sean objeto de la demanda principal.

No será necesaria reconvención para alegar compensación de deudas, siempre que sean vencidas y exigibles y no se formule pretensión de condena reconvencional, y en general cuando el demandado esgrima una pretensión que tienda exclusivamente a ser absuelto de la pretensión o pretensiones objeto de la demanda principal, siendo suficiente que se alegue en la contestación a la demanda. Si la obligación precisa de determinación judicial por no ser líquida con antelación al juicio, será necesario expresar concretamente los hechos que fundamenten la excepción y la forma de liquidación de la deuda, así como haber anunciado la misma en la conciliación o mediación previas, o en la reclamación en materia de prestaciones de Seguridad Social o resolución que agoten la vía administrativa. Formulada la reconvención, se dará traslado a las demás partes para su contestación en los

términos establecidos para la demanda. El mismo trámite de traslado se acordará para dar respuesta a las excepciones procesales, caso de ser alegadas.

4. Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el juez o tribunal lo estime necesario.

5. Asimismo, en este acto, las partes podrán alegar cuanto estimen conveniente a efectos de lo dispuesto en la letra b) del apartado 3 del artículo 191, ofreciendo, para el momento procesal oportuno, los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus alegaciones. No será preciso aportar prueba sobre esta concreta cuestión cuando el hecho de que el proceso afecta a muchos trabajadores o beneficiarios sea notorio por su propia naturaleza.

6. Si no se suscitasen cuestiones procesales o si, suscitadas, se hubieran contestado, las partes o sus defensores con el tribunal fijarán los hechos sobre los que exista conformidad o disconformidad de los litigantes, consignándose en caso necesario en el acta o, en su caso, por diligencia, sucinta referencia a aquellos extremos esenciales conformes, a efectos de ulterior recurso. Igualmente podrán facilitar las partes unas notas breves de cálculo o resumen de datos numéricos.

7. En caso de allanamiento total o parcial será aprobado por el órgano jurisdiccional, oídas las demás partes, de no incurrir en renuncia prohibida de derechos, fraude de ley o perjuicio a terceros, o ser contrario al interés público, mediante resolución que podrá dictarse en forma oral. Si el allanamiento fuese total se dictará sentencia condenatoria de acuerdo con las pretensiones del actor. Cuando el allanamiento sea parcial, podrá dictarse auto aprobatorio, que podrá llevarse a efecto por los trámites de la ejecución definitiva parcial, siempre que por la naturaleza de las pretensiones objeto de allanamiento, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones no allanadas, respecto de las cuales continuará el acto de juicio.

8. El juez o tribunal, una vez practicada la prueba y antes de las conclusiones, salvo que exista oposición de alguna de las partes, podrá suscitar la posibilidad de llegar a un acuerdo y de no alcanzarse el mismo en ese momento proseguirá la celebración del juicio.

Artículo 86. *Prejudicialidad penal y social.*

1. En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.

2. En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio hasta el final, y en el caso de que el juez o tribunal considere que el documento pudiera ser decisivo para resolver sobre el fondo del asunto, acordará la suspensión de las actuaciones posteriores y concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes.

3. Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4. La tramitación de otro procedimiento ante el orden social no dará lugar a la suspensión del proceso salvo en los supuestos previstos en la presente Ley, sin perjuicio de los efectos propios de la litispendencia cuando se aprecie la concurrencia de dicha situación procesal. No obstante, a solicitud de ambas partes, podrá suspenderse el procedimiento hasta que recaiga resolución firme en otro procedimiento distinto, cuando en éste deba resolverse la que constituya objeto principal del primer proceso.

Artículo 86 bis. *Procedimiento testigo.*

1. Cuando ante un juez, una jueza o un tribunal estuviera pendiente una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada, el órgano jurisdiccional, siempre que conforme a la presente ley no fueran susceptibles de acumulación o no se hubiera

podido acumular, deberá tramitar preceptivamente uno o varios con carácter preferente, atendiendo al orden de presentación de las respectivas demandas, previa audiencia de las partes por plazo común de cinco días y suspendiendo el curso de los demás hasta que se dicte sentencia en los primeros.

2. Una vez firme la sentencia, se dejará constancia de ella en los procesos suspendidos y se notificará a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de cinco días, puedan interesar los demandantes la extensión de sus efectos en los términos previstos en el artículo 247 ter, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda.

Artículo 87. *Práctica de la prueba en el acto de juicio.*

1. Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad salvo en los casos en que la materia objeto del proceso esté fuera del poder de disposición de los litigantes, siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario.

2. El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de medio de prueba de cada una de ellas según lo previsto en el artículo 299 del la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la presente Ley. Asimismo resolverá sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes.

La parte proponente podrá hacer constar su protesta en el acto contra la inadmisión de cualquier medio de prueba, diligencia o pregunta, consignándose en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia.

Una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe.

3. El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Los litigantes y los defensores podrán ejercitar el mismo derecho.

El juez o tribunal, sin apartarse de las pretensiones y causa de pedir que expresen las partes en la demanda y contestación, podrá someter a las partes para alegaciones durante el juicio cuantas cuestiones deban ser resueltas de oficio o resulten de la fundamentación jurídica aplicable, aun cuando hubiera sido alegada de modo incompleto o incorrecto. Igualmente podrá solicitar alegaciones sobre los posibles pronunciamientos derivados que por mandato legal, o por conexión o consecuencia, resulten necesariamente de las pretensiones formuladas por las partes. Si el acto de juicio hubiere quedado concluso, la audiencia a este respecto se sustanciará por el plazo común de tres días, mediante alegaciones escritas y preferiblemente por medio informático o telemático, siguiéndose el trámite del apartado 6 de este mismo artículo.

4. Practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvención, si la hubiere, las cantidades que, por cualquier concepto, sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, formularán la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia.

5. Si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.

6. Si las pruebas documentales o periciales practicadas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferiblemente por medios

telemáticos, sobre los particulares que indique, en relación exclusiva con dichos elementos de prueba, dentro de los tres días siguientes, justificando haber efectuado previa remisión a las demás partes comparecidas por los mismos medios. Durante el referido período, los documentos o pericias estarán a disposición de las partes en la oficina judicial y una vez transcurrido, háyanse presentado o no alegaciones, se iniciará el plazo para dictar sentencia.

Artículo 88. *Diligencias finales.*

1. Terminado el juicio, dentro del plazo para dictar sentencia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes y en la forma establecida para las pruebas de su clase. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del cual haya de practicarse la prueba, que no excederá de veinte días, o se señalará comparecencia para la práctica de la misma y valoración por las partes del resultado. De no haber señalado comparecencia, el resultado de la diligencia final se pondrá de manifiesto durante tres días a las partes en la oficina judicial para alegaciones sobre su alcance e importancia, salvo que pueda darse traslado por vía telemática a los mismos fines y por igual plazo.

2. Transcurrido el plazo inicial de práctica sin haberse podido llevar a efecto, el órgano judicial dictará un nuevo proveído, fijando nuevo plazo no superior a diez días para la ejecución del acuerdo y librando las comunicaciones oportunas. Si dentro de éste tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el juez o tribunal, previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.

3. Si la diligencia consistiere en el interrogatorio de parte o en la aportación de algún documento por alguna de las partes y ésta no compareciese o no lo presentase sin causa justificada en el plazo fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada.

Artículo 89. *Documentación del acto de juicio.*

1. El desarrollo de las sesiones del juicio oral y el resto de actuaciones orales se documentarán conforme a lo preceptuado en los artículos 146 y 147 de la Ley 1/2000, de 7 de enero. La oficina judicial deberá asegurar la correcta incorporación de la grabación al expediente judicial electrónico. Si los sistemas no proveen expediente judicial electrónico, el letrado o letrada de la Administración de Justicia deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación. Las partes podrán pedir, a su costa, copia o en su caso acceso electrónico de las grabaciones originales.

2. Siempre que se cuente con los medios tecnológicos necesarios, estos garantizarán la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido. A tal efecto, el letrado o letrada de la Administración de Justicia hará uso de la firma electrónica u otro sistema de seguridad que conforme a la ley ofrezca tales garantías. En este caso, la celebración del acto no requerirá la presencia en la sala del letrado o letrada de la Administración de Justicia salvo que lo hubieran solicitado las partes, al menos dos días antes de la celebración de la vista, o que excepcionalmente lo considere necesario el letrado o letrada de la Administración de Justicia atendiendo a la complejidad del asunto, al número y naturaleza de las pruebas a practicar, al número de intervinientes, a la posibilidad de que se produzcan incidencias que no pudieran registrarse, o a la concurrencia de otras circunstancias igualmente excepcionales que lo justifiquen. En estos casos, el letrado o letrada de la Administración de Justicia extenderá acta sucinta en los términos previstos en el apartado siguiente.

3. Si los mecanismos de garantía previstos en el apartado anterior no se pudiesen utilizar, el secretario judicial deberá consignar en el acta, al menos, los siguientes datos: lugar y fecha de celebración, juez o tribunal que preside el acto, peticiones y propuestas de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración de su pertinencia o impertinencia, resoluciones que adopte el juez o tribunal, así como las circunstancias e incidencias que no pudieran constar en aquel soporte.

4. Cuando los medios de registro previstos en este artículo no se pudiesen utilizar por cualquier causa, el secretario judicial extenderá acta de cada sesión, en la que se hará constar:

a) Lugar, fecha, juez o tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten.

b) Breve resumen de las alegaciones de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso.

c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:

1.º Resumen suficiente de las de interrogatorio de parte y de testigos.

2.º Relación circunstanciada de los documentos presentados, o datos suficientes que permitan identificarlos, en el caso de que su excesivo número haga desaconsejable la citada relación.

3.º Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.

4.º Resumen suficiente de los informes periciales, así como también de la resolución del juez o tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos.

5.º Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que el dictamen de éstos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos.

d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ella.

e) Declaración hecha por el juez o tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.

5. El acta prevista en los apartados 3 y 4 de este artículo se extenderá por procedimientos informáticos, sin que pueda ser manuscrita más que en las ocasiones en que la sala o el lugar en que se esté celebrando la actuación carecieran de medios informáticos. El secretario judicial resolverá, sin ulterior recurso, cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta. El acta será firmada por el juez o tribunal en unión de las partes o de sus representantes o defensores y de los peritos, haciendo constar si alguno de ellos no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente, firmándola por último el secretario.

6. Del acta del juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren.

7. La acreditación de la identidad de las partes y de su representación procesal se efectuará ante el secretario judicial en la comparecencia de conciliación, o de no ser preceptiva la misma, mediante diligencia.

Sección 3.ª De las pruebas

Artículo 90. *Preparación y admisibilidad de los medios de prueba.*

1. Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

2. No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el

derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.

3. Podrán asimismo solicitar, al menos con diez días de antelación a la fecha del juicio, diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días, y sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio.

4. Cuando sea necesario a los fines del proceso el acceso a documentos o archivos, en cualquier tipo de soporte, que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juez o tribunal, siempre que no existan medios de prueba alternativos, podrá autorizar dicha actuación, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.

5. Igualmente, de no mediar consentimiento del afectado, podrán adoptarse las medidas de garantía oportunas cuando la emisión de un dictamen pericial médico o psicológico requiera el sometimiento a reconocimientos clínicos, obtención de muestras o recogida de datos personales relevantes, bajo reserva de confidencialidad y exclusiva utilización procesal, pudiendo acompañarse el interesado de especialista de su elección y facilitándole copia del resultado.

No será necesaria autorización judicial si la actuación viniera exigida por las normas de prevención de riesgos laborales, por la gestión o colaboración en la gestión de la Seguridad Social, por la específica normativa profesional aplicable o por norma legal o convencional aplicable en la materia.

6. Si como resultado de las medidas anteriores se obtuvieran datos innecesarios, ajenos a los fines del proceso o que pudieran afectar de manera injustificada o desproporcionada a derechos fundamentales o a libertades públicas, se resolverá lo necesario para preservar y garantizar adecuada y suficientemente los intereses y derechos que pudieran resultar afectados.

7. En caso de negativa injustificada de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal.

Artículo 91. *Interrogatorio de las partes.*

1. Las preguntas para la prueba de interrogatorio de parte se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.

2. Si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte.

3. El interrogatorio de las personas jurídicas privadas se practicará con quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio. Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

4. En caso de que el interrogatorio de personas físicas no se refiera a hechos personales, se admitirá que sea respondido en todo o en parte por un tercero que conozca personalmente los hechos, siempre que el tercero se encuentre a disposición del juez o tribunal en ese momento, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

5. La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos. Las referidas prevenciones deberán advertirse expresamente al efectuar la citación para el interrogatorio en juicio.

6. En los supuestos de interrogatorio a Administraciones o entidades públicas se estará a lo dispuesto en el artículo 315 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 92. *Interrogatorio de testigos.*

1. No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.

2. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse.

Artículo 93. *Prueba pericial.*

1. La práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo. No será necesaria ratificación de los informes, de las actuaciones obrantes en expedientes y demás documentación administrativa cuya aportación sea preceptiva según la modalidad procesal de que se trate.

2. El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un médico forense, en los casos en que sea necesario su informe en función de las circunstancias particulares del caso, de la especialidad requerida y de la necesidad de su intervención, a la vista de los reconocimientos e informes que constaren previamente en las actuaciones.

Artículo 94. *Prueba documental.*

1. De la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen.

2. Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Artículo 95. *Informes de expertos.*

1. Podrá el juez o tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.

2. Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

4. En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto.

5. Cuando, sobre hechos relevantes para el proceso, sea pertinente que informen personas jurídicas y entidades públicas en cuanto tales, por referirse esos hechos a su actividad, sin que quepa o sea necesario individualizar en personas físicas determinadas el conocimiento de lo que para el proceso interese, la parte a quien convenga esta prueba podrá proponer que la persona jurídica o entidad, a requerimiento del tribunal, responda por escrito sobre los hechos en los diez días anteriores al juicio. Dicho informe se presentará hasta el momento del acto del juicio, sin previo traslado a las partes y sin perjuicio de que pueda acordarse como diligencia final su ampliación.

Artículo 96. *Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.*

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

Sección 4.ª Sentencia

Artículo 97. *Forma de la sentencia.*

1. El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.

2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

3. La sentencia, motivadamente, podrá imponer una sanción pecuniaria, dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75, al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o a mediación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.3, así como al litigante que obró de mala fe o con temeridad. También motivadamente podrá imponer una sanción pecuniaria cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas. De considerarse de oficio la posibilidad de imponer la sanción pecuniaria una vez concluido el acto de juicio, se concederá a las partes un término de dos días para que puedan formular alegaciones escritas. En el caso de incomparecencia a los actos de conciliación o de mediación, incluida la conciliación ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, sin causa justificada, se aplicarán por el juez, la jueza o el tribunal las medidas previstas en el apartado 3 del artículo 66.

4. En el texto de la sentencia se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y los requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos.

Artículo 98. *Principio de inmediación.*

1. Si el juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente.

2. En cuanto a las Salas de lo Social se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 99. *Prohibición de reservas de liquidación.*

En las sentencias en que se condene al abono de una cantidad, el juez o tribunal la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución.

No obstante cuando se reclamen prestaciones o cantidades periódicas, la sentencia podrá incluir la condena a satisfacer esas cantidades que se devenguen con posterioridad al momento en que se dicte.

Artículo 100. *Salarios por asistencia a actos procesales.*

El empresario vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación y juicio y a cualquier comparecencia judicial, así como a la conciliación o mediación previa en su caso, salvo cuando fuera preceptivo otorgar representación conforme al artículo 19 de esta Ley y no fuere requerido de asistencia personal, o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad.

Sección 5.ª Proceso monitorio

Artículo 101. *Proceso monitorio.*

En reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, que no excedan de quince mil euros, el trabajador podrá formular su pretensión en la forma siguiente:

a) El proceso monitorio comenzará por petición inicial en la que se expresarán la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados. Deberá acompañarse copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda. La solicitud se presentará, preferentemente, por medios informáticos, de disponerse de ellos, pudiendo extenderse en el modelo o formulario que se facilite al efecto.

El letrado o letrada de la Administración de Justicia procederá a la comprobación de los requisitos anteriores, completando, en su caso, los indicados en la solicitud con otros domicilios, datos de identificación o que afecten a la situación empresarial, utilizando a tal fin los medios de que disponga el juzgado, y concederá trámite de subsanación por cuatro días de cualquier defecto que apreciare, salvo que sean insubsanables. En caso de apreciar defectos insubsanables, o de no subsanarse en plazo los apreciados, dará cuenta al juez o jueza para que resuelva sobre la admisión o inadmisión de la petición.

De ser admisible la petición, requerirá al empresario para que, en el plazo de diez días, pague directamente al trabajador, acreditándolo ante el juzgado, o comparezca ante éste y alegue sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que, a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada, con apercibimiento de que de no pagar la cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra él.

Del requerimiento se dará traslado por igual plazo al Fondo de Garantía Salarial, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros diez días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial.

b) Transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, de haberse abonado el total importe, se archivará el proceso.

De no haber mediado en dicho plazo oposición, por escrito y en forma motivada, del empresario o del Fondo de Garantía Salarial, el letrado o letrada de la Administración de Justicia dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud.

Desde la fecha de este decreto devengará el interés procesal del apartado 2 del artículo 251.

Contra el auto de despacho de la ejecución, conteniendo la orden general de ejecución, procederá oposición según lo previsto en el apartado 4 del artículo 239 de esta ley y pudiendo alegarse a tal efecto la falta de notificación del requerimiento. Contra el auto resolutorio de la oposición no procederá recurso de suplicación.

c) En caso de insolvencia o concurso posteriores, el auto de despacho de la ejecución servirá de título bastante, a los fines de la garantía salarial que proceda según la naturaleza originaria de la deuda; si bien no tendrá eficacia de cosa juzgada, aunque excluirá litigio ulterior entre empresario y trabajador con idéntico objeto y sin perjuicio de la determinación de la naturaleza salarial o indemnizatoria de la deuda y demás requisitos en el expediente administrativo oportuno frente a la institución de garantía, en su caso.

d) Si se formulase oposición en el plazo y la forma expresada en la letra a), se dará traslado a la parte demandante para que manifieste en tres días lo que a su derecho convenga respecto a la oposición. Si las partes no solicitan vista, pasarán los autos al juez o jueza para dictar resolución fijando la cantidad concreta por la que despachar ejecución. Si se solicitara vista, se convocará la misma siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario.

e) Si no hubiera sido posible notificar personalmente en la forma exigida el requerimiento de pago se dictará resolución convocando vista siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario.

f) Si se formulase oposición sólo en cuanto a parte de la cantidad reclamada, el demandante podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas o no impugnadas. Este auto servirá de título de ejecución, que el demandante podrá solicitar mediante simple escrito sin necesidad de esperar a la resolución que recaiga respecto de las cantidades controvertidas.

TÍTULO II

De las modalidades procesales

CAPÍTULO I

Disposición general

Artículo 102. *Modalidades procesales.*

1. En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario.

2. Se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada.

3. Las acciones del trabajador autónomo económicamente dependiente cuyo conocimiento corresponda al orden social se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas.

CAPÍTULO II

De los despidos y sanciones

Sección 1.ª Despido disciplinario

Artículo 103. *Presentación de la demanda por despido.*

1. El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.

2. Si se promoviese papeleta de conciliación o solicitud de mediación o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior del proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, o ampliar la demanda si no se hubiera celebrado el juicio, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

3. Las normas del presente capítulo serán de aplicación a la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato con las especialidades necesarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 120 y de las consecuencias sustantivas de cada tipo de extinción contractual.

4. Cuando el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de cinco días.

5. La tramitación procesal establecida en el apartado anterior será de aplicación a las demandas en las que se solicite la extinción de la relación laboral invocando la causa

prevista en la letra b) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 104. *Requisitos de la demanda por despido.*

Las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener los siguientes:

a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

b) Fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.

c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.

d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.

Artículo 105. *Posición de las partes.*

1. Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo.

2. Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido.

Artículo 106. *Garantías del proceso.*

1. En los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 32 habrán de respetarse las garantías que, respecto de las alegaciones, prueba y conclusiones, se establecen para el proceso de despido disciplinario.

2. En los despidos de miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido.

Artículo 107. *Hechos probados.*

En los hechos que se estimen probados en la sentencia deberán hacerse constar las siguientes circunstancias:

a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

b) Fecha y forma del despido, causas invocadas para el mismo, en su caso, y hechos acreditados en relación con dichas causas.

c) Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.

Artículo 108. *Calificación del despido por la sentencia.*

1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.

En caso de improcedencia del despido por no apreciarse que los hechos acreditados hubieran revestido gravedad suficiente, pero constituyeran infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, el juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido; sanción que el empresario podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma. La decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo, igualmente de caducidad, de los veinte días siguientes a su notificación, a través de incidente de ejecución de la sentencia de despido, conforme al artículo 238.

2. El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.

Artículo 109. *Efectos del despido procedente.*

Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 110. *Efectos del despido improcedente.*

1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, con las siguientes particularidades:

a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.

c) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.

2. En caso de que se declarase improcedente el despido de un representante legal o sindical de los trabajadores, la opción prevista en el número anterior corresponderá al trabajador.

3. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia.

4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

Artículo 111. *Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido.*

1. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:

a) Si se hubiere optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297.

b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado.

Artículo 112. *Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores.*

1. Cuando la sentencia que declarase la improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores fuese recurrida, la opción ejercitada por dichos representantes tendrá las siguientes consecuencias:

a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión, cualquiera que sea la parte que recurra, habrá de estarse a lo dispuesto por el artículo 297.

b) De haberse optado por la indemnización, tanto si recurre el trabajador como el empresario, no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras esté pendiente el recurso, si bien durante la sustanciación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal caso, la readmisión retrotraerá a sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado.

Artículo 113. *Efectos de la declaración de nulidad del despido.*

Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma

provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador.

Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones

Artículo 114. *Impugnación de sanciones.*

1. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103.

2. En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.

3. Corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios.

Artículo 115. *Contenido de la sentencia.*

1. La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:

a) Confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

b) Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta, condenando al empresario al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción.

c) Revocarla en parte, con análogo pronunciamiento de condena económica por el período de exceso en su caso, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, de no haber prescrito la falta de menor gravedad antes de la imposición de la sanción más grave. En este caso, el juez podrá autorizar la imposición, en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a notificación de sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, y la decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo igualmente de caducidad de los veinte días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución de dicha sentencia previsto en el artículo 238.

d) Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales.

3. Contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente.

CAPÍTULO III

De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido

Artículo 116. *Reclamación del pago de salarios de tramitación.*

1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de noventa días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél.

Artículo 117. *Requisito del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial.*

1. Para demandar al Estado por los salarios de tramitación, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma y plazos establecidos, contra cuya denegación el empresario o, en su caso, el trabajador, podrá promover la oportuna acción ante el juzgado que conoció en la instancia del proceso de despido.

2. A la demanda habrá de acompañarse copia de la resolución administrativa denegatoria o de la instancia de solicitud de pago.

3. El plazo de prescripción de esta acción es el previsto en el apartado 2 del artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo del mismo, en caso de reclamación efectuada por el empresario, desde el momento en que éste sufre la disminución patrimonial ocasionada por el abono de los salarios de tramitación y, en caso de reclamación por el trabajador, desde la fecha de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario.

Artículo 118. *Celebración del acto de juicio.*

1. Admitida la demanda, el secretario judicial señalará día para el juicio en los cinco siguientes, citando al efecto al trabajador, al empresario y al abogado del Estado, sin que se suspenda el procedimiento para que éste pueda elevar consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado.

2. El juicio versará tan sólo sobre la procedencia y cuantía de la reclamación, y no se admitirán pruebas encaminadas a revisar las declaraciones probadas en la sentencia de despido.

Artículo 119. *Cómputo del tiempo.*

1. A efectos del cómputo de tiempo que exceda de los sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 116, serán excluidos del mismo los períodos siguientes:

a) El tiempo invertido en la subsanación de la demanda, por no haber acreditado la celebración de la conciliación, de la mediación o de la reclamación administrativa previa, o por defectos, omisiones o imprecisiones en aquélla.

b) El período en que estuviesen suspendidos los autos, a petición de parte, por suspensión del acto del juicio en los términos previstos en el artículo 83.

c) El tiempo que dure la suspensión para acreditar la presentación de la querella, en los casos en que cualquiera de las partes alegase la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito.

2. En los supuestos enunciados anteriormente el juez, apreciando las pruebas aportadas, decidirá si los salarios correspondientes al tiempo invertido han de correr a cargo del Estado o del empresario. Excepcionalmente, podrá privar al trabajador de su percepción, si apreciase que en su actuación procesal ha incurrido en manifiesto abuso de derecho.

Téngase en cuenta que con la reforma que introduce la disposición final 14.2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, Ref. BOE-A-2012-9364. el artículo 116 se refiere a noventa días hábiles.

CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción.

Sección 1.ª Extinción por causas objetivas

Artículo 120. *Tramitación.*

1. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes.

2. En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

Artículo 121. *Plazo de ejercicio de la acción. Carga de la prueba.*

1. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión extintiva será de veinte días, que en todo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

2. La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial.

3. Cuando el trabajador vinculado por la empresa con un contrato de fomento de la contratación indefinida alegue que la utilización por la empresa del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Artículo 122. *Calificación de la extinción del contrato.*

1. Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente.

2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Artículo 123. *Efectos de la sentencia.*

1. Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al

trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido.

2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.

3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.

4. El juez acordará, en su caso, la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia.

Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 124. *Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.

La presentación de la demanda por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. En este supuesto, la autoridad laboral estará

legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite, el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley.

12. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan.

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1.ª El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2.ª Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3.ª El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

4.ª También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.ª El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.ª Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

CAPÍTULO V

Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

Sección 1.ª Vacaciones

Artículo 125. *Fijación de vacaciones.*

El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:

a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.

b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.

c) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.

d) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Artículo 126. *Urgencia del procedimiento.*

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

Sección 2.ª Materia electoral

Subsección 1.ª Impugnación de los laudos

Artículo 127. *Supuestos, legitimación y plazo.*

1. Los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes.
2. Se someterán a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral.
3. La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo.

Artículo 128. *Fundamento de la demanda.*

La demanda sólo podrá fundarse en:

a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el apartado 2 del artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje.
b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.
c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.

Artículo 129. *Legitimación pasiva.*

1. La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación.
2. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal, o la mesa electoral.

Artículo 130. *Litisconsorcio pasivo necesario.*

Si examinada la demanda el secretario judicial estima que puede no haber sido dirigida contra todos los afectados, citará a las partes para que comparezcan ante el órgano judicial, dentro del día siguiente, a una audiencia preliminar en la que éste, oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá sobre la misma en el acto.

Artículo 131. *Legitimación de sindicatos y empresario.*

En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos.

Artículo 132. *Especialidades del proceso.*

1. Este proceso se tramitará con urgencia y tendrá las siguientes especialidades:

a) Al admitir la demanda, se acordará recabar de la oficina pública texto del laudo arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral. La documentación referida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente.

b) El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública.

c) La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa y en la forma establecida en el artículo 180.

2. Cuando el demandante hubiera sido la empresa y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria impondrá la sanción prevista en el apartado 4 del artículo 75 y en el apartado 3 del artículo 97.

Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical

Artículo 133. *Denegación del registro de actas. Competencia territorial y legitimación.*

1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública se podrá impugnar la denegación por ésta del registro de las actas relativas a elecciones de delegados de personal y miembros de comités de empresa. Podrán ser demandantes quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de elecciones.

2. La Administración a la que esté adscrita la oficina pública será siempre parte, dirigiéndose la demanda también contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa.

Artículo 134. *Plazo.*

El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquel en que se reciba la notificación.

Artículo 135. *Especialidades del proceso.*

1. Este proceso se tramitará con urgencia. En la resolución por la que se admita la demanda se requerirá a la oficina pública competente el envío del expediente administrativo, que habrá de ser remitido en el plazo de dos días.

2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente.

3. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública. De estimar la demanda, la sentencia ordenará de inmediato el registro del acta electoral.

Artículo 136. *Certificación de capacidad representativa sindical.*

1. Las resoluciones de la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales podrán ser impugnadas por el sindicato o sindicatos interesados, ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente, dentro del plazo de diez días siguientes a la expedición o denegación de la certificación, dirigiéndose en su caso la demanda contra los demás sindicatos a los que afecte la declaración pretendida.

2. La resolución que admita a trámite la demanda señalará el juicio con carácter urgente dentro del plazo de los diez días siguientes y dispondrá la reclamación del expediente administrativo de la oficina pública para su remisión al juzgado dentro de los dos días siguientes.

3. La sentencia habrá de dictarse en el plazo de tres días y resolverá sobre los términos de la certificación emitida en función de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes. Contra dicha resolución, que se notificará a la oficina pública y a las partes, cabrá recurso de suplicación.

Sección 3.ª Clasificación profesional

Artículo 137. *Reclamación de categoría o grupo profesional.*

1. La demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal sobre las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación aplicable. En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado.

2. En la resolución por la que se admita la demanda, se recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados, en relación con el sistema de clasificación aplicable, y demás circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor, y deberá emitirse en el plazo de quince días.

3. A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación.

Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 138. *Tramitación.*

1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.

Artículo 138 bis. *Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.*

1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía

pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.

Sección 5.ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

Artículo 139. *Tramitación.*

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180.

CAPÍTULO VI

De las prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 140. *Tramitación. Impugnación de altas médicas.*

1. En las demandas formuladas en materia de prestaciones de Seguridad Social contra organismos gestores y entidades colaboradoras en la gestión se acreditará haber agotado la vía administrativa correspondiente, incluidas aquellas en las que se haya acumulado la alegación de la lesión de un derecho fundamental o libertad pública y salvo que se opte por ejercitar exclusivamente esta última mediante la modalidad procesal de tutela. No será exigible el previo agotamiento de la vía administrativa, en los procesos de impugnación de altas médicas emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal.

2. En caso de omitirse, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.

3. El proceso de impugnación de alta médica tendrá las siguientes especialidades:

a) La demanda se dirigirá exclusivamente contra la Entidad gestora y, en su caso, contra la colaboradora en la gestión. No existirá necesidad de demandar al servicio público de salud, salvo cuando se impugne el alta emitida por los servicios médicos del mismo, ni a la empresa salvo cuando se cuestione la contingencia.

b) Será urgente y se le dará tramitación preferente.

c) El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, y la sentencia, que no tendrá recurso, se dictará en el plazo de tres días y sus efectos se limitarán al alta médica impugnada, sin condicionar otros procesos diversos, sea en lo relativo a la contingencia, a la base reguladora, a las prestaciones derivadas o a cualquier otro extremo.

d) No podrán acumularse otras acciones, ni siquiera la reclamación de diferencias de prestación económica por incapacidad temporal, si bien la sentencia que estime indebida el alta dispondrá la reposición del beneficiario en la prestación que hubiera venido percibiendo, en tanto no concurra causa de extinción de la misma, por el transcurso del tiempo por el que hubiere sido reconocida o por otra causa legal de extinción.

Artículo 141. *Legitimación de las Entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social.*

1. Las entidades u organismos gestores y la Tesorería General de la Seguridad Social, podrán personarse y ser tenidas por parte, con plenitud de posibilidades de alegación y defensa, incluida la de interponer el recurso o remedio procesal que pudiera proceder, en los pleitos en materia de prestaciones de Seguridad Social y, en general, en los procedimientos en los que tengan interés por razón del ejercicio de sus competencias, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.

A tal efecto el secretario judicial deberá efectuar las actuaciones precisas para constatar la posible existencia de las situaciones anteriores y acordar, en su caso, que les sean notificadas las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente.

2. El órgano jurisdiccional podrá solicitar de dichas entidades y organismos los antecedentes de que dispongan en relación con los hechos objeto del procedimiento y los mismos podrán igualmente aportar dichos antecedentes, estén o no personados en las actuaciones, en cuanto pudieran afectar a las prestaciones que gestionen, a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto.

Artículo 142. *Documentación en procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

1. Si en las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se consignara el nombre de la Entidad gestora o, en su caso, de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, el secretario judicial, antes del señalamiento del juicio, requerirá al empresario demandado para que en plazo de cuatro días presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo. Si transcurrido este plazo no lo presentara, vistas las circunstancias que concurran y oyendo a la Tesorería General de la Seguridad Social, el juez acordará el embargo de bienes del empresario en cantidad suficiente para asegurar el resultado del juicio y cuantas medidas cautelares se consideren necesarias.

Iguales medidas se adoptarán, en el procedimiento correspondiente, en relación con el aseguramiento del riesgo y el documento de cobertura de las mejoras voluntarias o complementarias de seguridad social y de otras posibles responsabilidades del empresario o de terceros por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a cuyo efecto el empresario o el tercero deberán aportar en el plazo antes indicado y previo requerimiento al efecto, el documento de aseguramiento y los datos de la entidad aseguradora que cubra el mismo, con

apercibimiento de adoptarse la medida de embargo preventivo prevista anteriormente u otras medidas cautelares idóneas.

2. En los procesos para la determinación de contingencia o de la falta de medidas de seguridad en accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y en los demás supuestos en que lo estime necesario, la resolución en la que se admita la demanda a trámite deberá interesar de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, si no figurase ya en el expediente o en los autos, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente o enfermedad, trabajo que realizaba el accidentado o enfermo, salario que percibía y base de cotización, que será expedido necesariamente en el plazo máximo de diez días. Con antelación de al menos cinco días a la celebración del juicio, el secretario judicial deberá reiterar la remisión de dicho informe si éste no hubiere tenido todavía entrada en los autos.

Artículo 143. *Remisión del expediente administrativo.*

1. Al admitirse a trámite la demanda se reclamará a la Entidad gestora o al organismo gestor o colaborador la remisión del expediente o de las actuaciones administrativas practicadas en relación con el objeto de la misma, en original o copia, en soporte escrito o preferentemente informático, y, en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en plazo de diez días. El expediente se enviará completo, foliado y, en su caso, autentificado y acompañado de un índice de los documentos que contenga. Si se remitiera el expediente original, el letrado o letrada de la Administración de Justicia lo devolverá a la entidad de procedencia, firme que sea la sentencia, dejando en los autos nota de ello.

La remisión del expediente podrá tener lugar en forma electrónica, facilitándose la puesta a disposición en los términos previstos en el artículo 63 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo.

2. Al solicitarse la referida remisión de expediente o actuaciones se requerirá igualmente al correspondiente organismo y éste, en su caso, deberá poner de oficio en conocimiento del juzgado o tribunal, informe de si tiene conocimiento de la existencia de otras demandas en las que se deduzcan pretensiones en relación con el mismo acto o actuación, a los efectos de posibilitar, en su caso, la acumulación de oficio o a instancia de parte.

3. A la vista del expediente, el Tribunal dispondrá el emplazamiento de las personas que pudieran ostentar un interés legítimo en el proceso o resultar afectadas por el mismo, para que puedan comparecer en el acto de juicio y ser tenidas por parte en el proceso y formular sus pretensiones, procurando que tal emplazamiento se entienda con los interesados con al menos cinco días hábiles de antelación al señalamiento a juicio y sin necesidad de que, en este caso, se cumplan los plazos generales previstos para la citación de las partes demandadas en el artículo 82.

4. En el proceso no podrán aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

Artículo 144. *Efectos de la falta de remisión del expediente administrativo.*

1. Cumplido el plazo de remisión del expediente sin que se hubiera recibido el mismo, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión.

2. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitere la orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días con apercibimiento de imposición de las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75.

Dicho plazo será de cinco días en los procesos de impugnación de altas médicas a los que se refiere el apartado 3 del artículo 140.

3. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél.

Artículo 145. *Responsabilidad disciplinaria por la falta de remisión del expediente administrativo.*

La falta de remisión del expediente y cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso se notificará por el secretario judicial al director de la entidad gestora u organismo gestor, a los efectos de la posible exigencia de responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de demás medidas que puedan ser procedentes.

Artículo 146. *Revisión de actos declarativos de derechos.*

1. Las Entidades, órganos u Organismos gestores, o el Fondo de Garantía Salarial no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, debiendo, en su caso, solicitar la revisión ante el Juzgado de lo Social competente, mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido.

2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior:

a) La rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario, así como la reclamación de las cantidades que, en su caso, se hubieran percibido indebidamente por tal motivo.

b) Las revisiones de los actos en materia de protección por desempleo, y por cese de actividad de los trabajadores autónomos, siempre que se efectúen dentro del plazo máximo de un año desde la resolución administrativa o del órgano gestor que no hubiere sido impugnada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 147.

c) La revisión de los actos de reconocimiento del derecho a una prestación de muerte y supervivencia, motivada por la condena al beneficiario, mediante sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación, que podrá efectuarse en cualquier momento, así como la reclamación de las cantidades que, en su caso, hubiera percibido por tal concepto.

3. La acción de revisión a la que se refiere el apartado uno prescribirá a los cuatro años.

4. La sentencia que declare la revisión del acto impugnado será inmediatamente ejecutiva.

Artículo 147. *Impugnación de prestaciones por desempleo.*

1. Cuando la Entidad u Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.

A la comunicación, que tendrá la consideración de demanda, deberá acompañarse copia del expediente o expedientes administrativos en que se fundamente, y en la misma se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios.

La comunicación podrá dirigirse a la autoridad judicial en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la última solicitud de prestaciones en tiempo y forma.

Lo dispuesto en este apartado no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador.

2. El secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la entidad gestora, en su caso, de los defectos u omisiones de carácter formal de que adolezca, a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.

3. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales, con las especialidades siguientes:

a) El empresario y el trabajador que hubieran celebrado los reiterados contratos temporales tendrán la consideración de parte en el proceso, si bien no podrán solicitar su suspensión. Aun sin su asistencia, el procedimiento se seguirá de oficio.

b) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la comunicación base del proceso harán fe, salvo prueba en contrario, incumbiendo la carga de la prueba al empresario demandado.

4. La sentencia que estime la demanda de la Entidad Gestora será inmediatamente ejecutiva.

5. Cuando la sentencia adquiera firmeza se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales

Sección 1.ª Del procedimiento de oficio

Artículo 148. *Ámbito de aplicación.*

El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

c) De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

Igualmente se iniciará el procedimiento como consecuencia de las correspondientes comunicaciones y a los mismos efectos en los supuestos de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otros legalmente previstos.

Artículo 149. *Requisitos de la demanda.*

1. En la demanda de oficio se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios, expresando las personas contra las que se dirige y la concreta condena que se pida frente a ellas según el contenido de la pretensión, los hechos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas y, en concreto, aquéllos que se estiman constitutivos de discriminación o de otro incumplimiento laboral. Asimismo se consignará, en su caso, el acuerdo de suspensión, reducción de jornada o extinción impugnado y la causa invocada, junto con la identificación de las partes que intervinieron en el mismo, precisando la concreta pretensión declarativa o de condena que se pide del órgano jurisdiccional, con expresión, de proceder, de los perjuicios estimados o de las bases para la determinación de la indemnización

correspondiente, así como de los datos identificativos de los trabajadores afectados y sus domicilios.

2. Siempre que las expresadas demandas afecten a más de diez trabajadores, el secretario judicial les requerirá para que designen representantes en la forma prevista en el artículo 19.

Artículo 150. *Admisión de la demanda y tramitación.*

1. El secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la autoridad laboral, en su caso, los defectos u omisiones de que adolezca a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.

2. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales del presente texto, con las especialidades siguientes:

a) El procedimiento se seguirá de oficio, aun sin asistencia de los trabajadores perjudicados, a los que se emplazará al efecto y una vez comparecidos tendrán la consideración de parte, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso.

b) La conciliación tan sólo podrá autorizarse por el secretario judicial o en su caso por el juez o tribunal, cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción.

c) Los pactos entre trabajadores y empresarios posteriores al acta de infracción tan sólo tendrán eficacia en el supuesto de que hayan sido celebrados en presencia del inspector de trabajo que levantó el acta o de la autoridad laboral.

d) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada.

e) Las sentencias que se dicten en estos procesos habrán de ejecutarse siempre de oficio.

Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales

Artículo 151. *Tramitación.*

1. De no existir regulación especial, el procedimiento iniciado por demanda en impugnación de los actos administrativos en materia laboral dirigida contra el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u otras Administraciones u Organismos públicos se regirá por los principios y reglas del proceso ordinario laboral, con las especialidades contenidas en esta Sección. En lo no expresamente previsto serán de aplicación las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso social.

2. Con la demanda deberá acreditarse, en su caso, el agotamiento de la vía administrativa en la forma y plazos que correspondan según la normativa aplicable a la Administración autora del acto, en la forma establecida en el artículo 69 de esta Ley, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 70 de la misma y en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que será de aplicación a los litigios entre Administraciones públicas ante el orden jurisdiccional social.

3. En la demanda se identificará con precisión el acto o resolución objeto de impugnación y la Administración pública o Entidad de derecho público contra cuya actividad se dirija el recurso y se hará indicación, en su caso, de las personas o entidades cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de las pretensiones del demandante.

4. En caso de omitirse los requisitos anteriores, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al tribunal para que por el mismo se resuelva sobre su admisión.

5. Estarán legitimados para promover el proceso, los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación. La legitimación pasiva corresponde a la Administración o Entidad pública autora del acto.

Los empresarios y los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, así como aquellos terceros a los que pudieran alcanzar las responsabilidades derivadas de los hechos considerados por el acto objeto de impugnación y quienes pudieran haber resultado perjudicados por los mismos, podrán comparecer como parte en el procedimiento y serán emplazados al efecto, en especial cuando se trate de enjuiciar hechos que pudieran ser constitutivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

6. Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

7. El plazo de interposición de la demanda será el previsto en los artículos 69 y 70 o el expresamente señalado, en su caso, según la modalidad procesal aplicable, siendo de aplicación a este respecto, lo previsto en el artículo 73 de esta Ley.

8. En orden al señalamiento del juicio, reclamación del expediente administrativo, emplazamiento de los posibles interesados, congruencia con el expediente administrativo y demás aspectos relacionados se estará a lo dispuesto en los artículos 143 a 145.

Los hechos constatados por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes.

9. La sentencia efectuará los pronunciamientos que correspondan según las pretensiones oportunamente formuladas por las partes y, en concreto:

a) Declarará la inadmisibilidad de la demanda por carencia de jurisdicción, por no ser susceptible de impugnación el acto recurrido, haberse formulado aquélla fuera del plazo establecido o cuando se aprecie la falta de cualquier otro presupuesto procesal, así como cuando se impugnen actos que sean reproducción de otros anteriores definitivos y firmes y los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma.

b) Desestimará la demanda cuando se ajuste a derecho el acto impugnado.

c) Estimará la demanda si se aprecia infracción del ordenamiento jurídico, incluida la desviación de poder por haberse utilizado las potestades administrativas para fines distintos de los legalmente previstos. En este caso, la sentencia declarará no conforme a derecho el acto impugnado y lo anulará total o parcialmente y, cuando así proceda, ordenará el cese o la modificación de la actuación impugnada o impondrá el reconocimiento de una determinada situación jurídica individualizada.

d) En caso de declaración de nulidad del acto o resolución por omisión de requisitos de forma subsanables de carácter esencial que hayan ocasionado indefensión, podrá disponerse la nulidad del procedimiento seguido a los solos efectos de retrotraerlo al momento de producción. La declaración de la caducidad del expediente, no impedirá la nueva iniciación de la actuación administrativa si por su naturaleza no estuviera sujeta a un plazo extintivo de cualquier clase, sin que el procedimiento caducado tenga eficacia interruptiva de dicho plazo.

10. La Administración autora de un acto administrativo declarativo de derechos cuyo conocimiento corresponda a este orden jurisdiccional, está legitimada para impugnarlo ante este mismo orden, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos legalmente establecidos y en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de declaración de lesividad. La revisión de actos declarativos de derechos de sus beneficiarios por las entidades u organismos gestores y servicios comunes en materia de Seguridad Social y desempleo se regirá por lo dispuesto en los artículos 146 y 147.

11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.

Artículo 152. *Adopción de medidas cautelares.*

1. Los interesados podrán solicitar, en cualquier estado del proceso, la suspensión del acto o resolución administrativos recurridos y en general cuantas medidas aseguren la efectividad de la sentencia, cuando la ejecución del acto impugnado pudiera hacer perder su finalidad legítima a la demanda. El juez o tribunal dictará seguidamente auto, resolviendo sobre la suspensión, una vez oídas las partes por tres días, salvo que concurran razones de especial urgencia, en cuyo caso se podrá anticipar la medida sin perjuicio de la posterior audiencia de las partes. La medida cautelar podrá denegarse cuando de ésta pudiera seguirse perturbación grave de los intereses generales o de terceros que el juez o tribunal ponderará en forma circunstanciada.

2. En procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud, el trabajador o trabajadores afectados, su representación unitaria o sindical y el empresario interesado podrán solicitar el alzamiento, mantenimiento o adopción de la medida en los términos del apartado anterior. A tal efecto se citará al empresario y a los trabajadores afectados o a sus representantes a una audiencia preliminar en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo el juez o tribunal requerir de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la aportación dentro del mismo plazo de las actuaciones que hubiera practicado al respecto y, en caso de considerarlo necesario, la presencia en la audiencia del funcionario que hubiera ordenado la paralización, así como de los técnicos que le hubieren asistido. En el procedimiento podrán personarse las entidades gestoras, colaboradoras y servicios públicos de salud, en relación con las responsabilidades empresariales conforme al artículo 195 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en caso de incumplimiento de la paralización de los trabajos acordada por la autoridad laboral y solicitar las medidas cautelares que procedan en orden al aseguramiento de las prestaciones que

deban dispensar o anticipar las citadas entidades. Los trabajadores y su representación unitaria o sindical podrán igualmente solicitar la adopción de las mismas medidas cautelares en relación con el referido aseguramiento.

CAPÍTULO VIII

Del proceso de conflictos colectivos

Artículo 153. *Ámbito de aplicación.*

1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.

2. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.

3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

El juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate.

Artículo 154. *Legitimación activa.*

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

d) Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.

e) Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

Artículo 155. *Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación.*

En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como

partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Artículo 156. *Intento de conciliación o de mediación.*

1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63.

2. Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien, ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

Artículo 157. *Contenido de la demanda.*

1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales, contendrá:

a) La designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.

b) La designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.

c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

2. A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta.

Artículo 158. *Iniciación por la autoridad laboral.*

El proceso podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de las representaciones referidas en el artículo 154. En dicha comunicación se contendrán idénticos requisitos a los exigidos para la demanda en el artículo anterior. El secretario judicial advertirá a la autoridad laboral de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.

Artículo 159. *Urgencia y preferencia del proceso.*

Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Artículo 160. *Celebración del juicio y sentencia.*

1. Una vez admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, el secretario judicial citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la autoridad laboral competente.

3. De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos

para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

4. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

5. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.

6. La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

Artículo 161. *Inimpugnabilidad de las resoluciones de tramitación.*

Contra las resoluciones que se dicten en su tramitación no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

Artículo 162. *Archivo de actuaciones.*

De recibirse en el juzgado o tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el secretario judicial sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

CAPÍTULO IX

De la impugnación de convenios colectivos

Artículo 163. *Iniciación.*

1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.

2. Si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado ante la oficina pública correspondiente conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio.

3. Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éstos podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional.

4. La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

Artículo 164. *Requisitos de la comunicación de oficio.*

1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio, pacto o acuerdo habrá de contener los requisitos siguientes:

a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.
b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.
c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado.

2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en la letra c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.
3. El secretario judicial advertirá a la autoridad remitente de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.
4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio, con los denunciantes o terceros presuntamente lesionados.
5. Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciantes, también será citada la representación legal de dicha autoridad.
6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.
7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso.

Artículo 165. *Legitimación.*

1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.
b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.
3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.
4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Artículo 166. *Celebración del juicio y sentencia.*

1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el secretario judicial señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 164. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.
2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los

ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.

3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

CAPÍTULO X

De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación

Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito

Artículo 167. *Legitimación.*

1. Los promotores de los sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos, podrán impugnar las resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los estatutos presentados para su publicidad.

2. La Administración pública a la que esté adscrita la oficina de depósito de estatutos autora de la resolución impugnada, así como el Ministerio Fiscal, serán siempre parte en estos procesos.

Artículo 168. *Plazo.*

El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles, contados a partir de aquél en que sea recibida la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurra un mes desde la presentación de los estatutos sin que hubieren notificado a los promotores defectos a subsanar.

Artículo 169. *Contenido de la demanda.*

A la demanda deberán acompañarse copias de los estatutos y de la resolución denegatoria, de haber ésta recaído expresamente, o bien copia acreditativa de la presentación de dichos estatutos.

Artículo 170. *Remisión del expediente.*

Dentro del siguiente día hábil a la admisión de la demanda, el secretario judicial requerirá de la oficina pública competente el envío del expediente, que habrá de ser remitido en el plazo de cinco días.

Artículo 171. *Efectos de la sentencia estimatoria.*

La sentencia, de estimar la demanda, ordenará de inmediato el depósito del estatuto sindical en la correspondiente oficina pública.

Artículo 172. *Impugnación de la resolución administrativa denegatoria del depósito de la modificación de estatutos.*

1. Las reglas establecidas en la presente Sección serán de aplicación a los procesos de impugnación de la resolución denegatoria del depósito de los estatutos de los sindicatos, en los casos de modificación de los mismos, así como respecto de las modificaciones de los estatutos de los sindicatos que ya tuvieran personalidad jurídica.

2. Estarán legitimados para impugnar la resolución administrativa los representantes del sindicato, pudiendo comparecer como coadyuvantes sus afiliados.

Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos

Artículo 173. *Legitimación.*

1. El Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán solicitar la declaración judicial de no ser conformes a Derecho los estatutos de los sindicatos, o sus modificaciones, que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el de que hayan adquirido personalidad jurídica.

2. Estarán pasivamente legitimados los promotores del sindicato y los firmantes del acta de constitución, así como quienes legalmente representen al sindicato, caso de haber ya adquirido éste personalidad jurídica.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Artículo 174. *Remisión del expediente.*

Admitida la demanda, el secretario judicial requerirá a la oficina pública correspondiente la remisión de la copia autorizada del expediente, debiendo dicha oficina enviarla en el plazo de cinco días.

Artículo 175. *Efectos de la sentencia.*

1. Caso de ser estimatoria, la sentencia declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias que no sean conformes a Derecho o de los estatutos en su integridad.

2. La sentencia deberá ser comunicada a la oficina pública correspondiente.

Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales

Artículo 176. *Tramitación.*

Los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas que denieguen el depósito de los estatutos de las asociaciones empresariales, o de sus modificaciones, así como las de declaración de no ser conforme a Derecho dichos estatutos, o sus modificaciones, se sustanciarán, respectivamente, por los trámites de las modalidades procesales reguladas en las secciones anteriores. El Ministerio Fiscal será siempre parte en dichos procesos, con independencia de su legitimación activa para promover los mismos.

CAPÍTULO XI

De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

Artículo 177. *Legitimación.*

1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la

reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

Artículo 178. *No acumulación con acciones de otra naturaleza.*

1. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.

2. Cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal.

Artículo 179. *Tramitación.*

1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.

2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.

3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81, el juez o tribunal rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este Capítulo y no sean susceptibles de subsanación, advirtiendo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el juez o la Sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el procedimiento adecuado fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento.

Artículo 180. *Medidas cautelares.*

1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia.

2. El juez o tribunal podrá acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación

grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos.

No obstante lo anterior, en el caso de que se invoque vulneración de la libertad sindical, sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.

3. Podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes.

4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

5. De haberse solicitado medidas cautelares, dentro del día siguiente a la admisión de la demanda o a la solicitud, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto. En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista en este número.

6. El órgano judicial resolverá al término de la audiencia sobre las medidas cautelares solicitadas mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación.

Artículo 181. *Conciliación y juicio.*

1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 182. *Sentencia.*

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.

Artículo 183. *Indemnizaciones.*

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

Artículo 184. *Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.*

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

TÍTULO III

De la audiencia al demandado rebelde

Artículo 185. *Especialidades.*

A los procesos seguidos sin que haya comparecido el demandado, les serán de aplicación las normas contenidas en el Título V del Libro II de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con las especialidades siguientes:

1. No será necesaria la declaración de rebeldía del demandado que, citado en forma, no comparezca al juicio.
2. A petición del demandante se podrá decretar el embargo de bienes muebles e inmuebles u otras medidas cautelares en lo necesario para asegurar el suplico.
3. El plazo para solicitar la audiencia será de veinte días desde la notificación personal de la sentencia o desde que conste el conocimiento procesal o extraprocesal de la misma y en todo caso de cuatro meses desde la notificación de la sentencia en el Boletín Oficial correspondiente, en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 501 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
4. La petición de audiencia se formulará ante el órgano judicial que hubiere dictado la sentencia firme que se pretende rescindir.
5. La audiencia al demandado se sustanciará ante el órgano que conoció del litigio en instancia.
6. En ambos supuestos se seguirán los trámites del proceso ordinario regulado en esta Ley, con aplicación de lo previsto en el apartado 2 del artículo 504 y regla 3.ª, del apartado 1 del artículo 507 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con exclusión de los trámites de las reglas 1.ª y 2.ª del apartado 1 del artículo 507 de la referida Ley.
7. La pretensión de nulidad de la sentencia o resolución firme por defectos de forma que hayan causado indefensión deberá plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, por la vía del incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

LIBRO TERCERO

De los medios de impugnación

TÍTULO I

De los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos

Artículo 186. *Recurso de reposición.*

1. Contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos cabrá recurso de reposición ante el secretario judicial que dictó la resolución recurrida, excepto en los casos en que la ley prevea recurso directo de revisión.
2. Contra todas las providencias y autos cabrá recurso de reposición ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución recurrida.
3. La interposición del recurso de reposición no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida.
4. No habrá lugar al recurso de reposición contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos, en los procesos en materia electoral, cuando versen sobre el ejercicio de conciliación de la vida personal familiar y laboral, y en los procesos de impugnación de convenios colectivos, sin perjuicio, en su caso, de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista.

Artículo 187. *Tramitación.*

1. El recurso de reposición deberá interponerse en el plazo de tres días contra las resoluciones dictadas en procedimientos seguidos ante un órgano unipersonal y de cinco días contra las resoluciones dictadas en procedimientos seguidos ante un órgano colegiado, expresándose la infracción en que la resolución hubiera incurrido a juicio del recurrente.

2. Si no se cumplieran los requisitos establecidos en el apartado anterior, se inadmitirá, mediante providencia no susceptible de recurso, la reposición interpuesta frente a providencias y autos, y mediante decreto, directamente recurrible en revisión, la formulada contra diligencias de ordenación y decretos no definitivos.

3. Admitido a trámite el recurso de reposición, por el secretario judicial se concederá a las demás partes personadas un plazo común de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, para impugnarlo, si lo estiman conveniente.

4. Transcurrido el plazo de impugnación, háyanse o no presentado escritos, el juez o tribunal, si se tratara de reposición interpuesta frente a providencias o autos, o el secretario judicial si hubiera sido formulada frente a diligencias de ordenación o decretos, resolverán sin más trámites mediante auto o decreto, respectivamente, en un plazo de tres o de cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano.

5. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición no se dará nuevo recurso, salvo en los supuestos expresamente establecidos en la presente Ley, sin perjuicio de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista, en su caso, o de la responsabilidad civil que en otro caso proceda.

Artículo 188. *Impugnación de la resolución del recurso de reposición.*

1. Contra el decreto resolutivo de la reposición cabrá recurso de revisión. También cabrá recurso directo de revisión contra los decretos que pongan fin al procedimiento o impidan su continuación. Dichos recursos carecerán de efectos suspensivos sin que, en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Cabrá interponer igualmente recurso directo de revisión contra los decretos en aquellos casos en que expresamente se prevea.

2. El recurso directo de revisión deberá interponerse en el plazo de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, mediante escrito en el que deberá fundamentarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Cumplidos los anteriores requisitos, el secretario judicial, mediante diligencia de ordenación, admitirá el recurso, concediendo a las demás partes personadas un plazo común de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, para impugnarlo si lo estiman conveniente.

Si no se cumplieran los requisitos de admisibilidad del recurso, el juez o tribunal lo inadmitirá mediante providencia.

Transcurrido el plazo para impugnación, háyanse presentado o no escritos, el juez o tribunal resolverá sin más trámites, mediante auto, en un plazo de tres o de cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano.

Contra las resoluciones sobre admisión o inadmisión no cabrá recurso alguno.

3. Contra el auto dictado resolviendo el recurso de revisión, únicamente cabrá recurso de suplicación o de casación cuando así expresamente se prevea en esta Ley.

Artículo 189. *Recurso de queja.*

Los recursos de queja de que conozcan las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, según los casos, se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil para recurrir en queja.

TÍTULO II

Del recurso de suplicación

Artículo 190. *Competencia.*

1. Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán de los recursos de suplicación que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción, así como contra los autos y sentencias que puedan dictar los Jueces de lo Mercantil que se encuentren en su circunscripción y que afecten al derecho laboral.

2. Procederá dicho recurso contra las resoluciones que se determinan en esta Ley y por los motivos que en ella se establecen.

Artículo 191. *Ámbito de aplicación.*

1. Son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario.

2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:

a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones.

c) Materia electoral, salvo en el caso del artículo 136.

d) Procesos de clasificación profesional, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137.

e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 139, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador.

3. Procederá en todo caso la suplicación:

a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.

b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes; así como cuando la sentencia de instancia fuera susceptible de extensión de efectos.

c) En los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, así como sobre el grado de incapacidad permanente aplicable.

d) Cuando el recurso tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado.

e) Contra las sentencias que decidan sobre la falta de jurisdicción por razón de la materia o de competencia territorial o funcional. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación la sentencia, resolverá sólo sobre la jurisdicción o competencia.

f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

g) Contra las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral no comprendidos en los apartados anteriores, cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de dieciocho mil euros.

4. Podrá interponerse recurso de suplicación contra las siguientes resoluciones:

a) Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el órgano jurisdiccional, antes del acto del juicio, declare la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del territorio.

b) Los autos y sentencias que se dicten por los Juzgados de lo Mercantil en el proceso concursal en cuestiones de carácter laboral. En dichas resoluciones deberán consignarse expresamente y por separado, los hechos que se estimen probados.

c) Los autos que resuelvan el recurso de reposición, o en su caso de revisión, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso en los siguientes supuestos:

1.º Satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto.

2.º Falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que, por caducidad de la acción o de la instancia o por otra causa legal, no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.

d) Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten los Juzgados de lo Social y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia u otros títulos, siempre que la sentencia hubiere sido recurrible en suplicación o que, de tratarse de ejecución derivada de otro título, haya recaído en asunto en el que, de haber dado lugar a sentencia, la misma hubiere sido recurrible en suplicación, en los siguientes supuestos:

1.º Cuando denieguen el despacho de ejecución.

2.º Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.

3.º Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo.

4.º En los mismos casos, procederá también recurso de suplicación en ejecución provisional si se hubieran excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social.

Artículo 192. *Determinación de la cuantía del proceso.*

1. Si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniese, la cuantía litigiosa a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora.

2. Si el actor formulase varias pretensiones y reclamare cantidad por cada una de ellas, se sumarán todas para establecer la cuantía.

Cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario.

3. Cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, la cuantía litigiosa a efectos de recurso vendrá determinada por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle

aplicables, ni los intereses o recargos por mora. La misma regla se aplicará a las reclamaciones de reconocimiento de derechos, siempre que tengan traducción económica.

4. En impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social se atenderá, a efectos de recurso, al contenido económico de la pretensión o del acto objeto del proceso cuando sea susceptible de tal valoración y, en su caso, en cómputo anual. Cuando se pretenda el reconocimiento de un derecho o situación jurídica individualizada, la cuantía vendrá determinada por el valor económico de lo reclamado o, en su caso, por la diferencia respecto de lo previamente reconocido en vía administrativa. Cuando se pretenda la anulación de un acto, incluidos los de carácter sancionador, se atenderá al contenido económico del mismo. En ambos casos no se tendrán en cuenta los intereses o recargos por mora. En materia de prestaciones de Seguridad Social igualmente valorables económicamente, se estará a la regla del apartado 3 de este mismo artículo, computándose exclusivamente a estos fines las diferencias reclamadas sobre el importe reconocido previamente en vía administrativa.

Artículo 193. *Objeto del recurso de suplicación.*

El recurso de suplicación tendrá por objeto:

a) Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión.

b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

Artículo 194. *Anuncio del recurso.*

El recurso de suplicación deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

Artículo 195. *Interposición del recurso.*

1. Si la resolución fuera recurrible en suplicación y la parte hubiera anunciado el recurso en tiempo y forma y cumplido las demás prevenciones establecidas en esta Ley, el secretario judicial tendrá por anunciado el recurso y acordará poner los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado por la parte recurrente, por el orden de anuncio, en la forma dispuesta en el apartado 1 del artículo 48, para que interponga el recurso, dentro de los diez días siguientes a que se notifique la puesta a disposición, debiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado o el graduado social colegiado examinara o recogiera los autos.

Si el órgano jurisdiccional dispusiera de los medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, se dispondrá que tanto la puesta a disposición de las actuaciones, como la interposición del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes.

2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en suplicación, si el recurso no se hubiera anunciado en tiempo o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para el anuncio del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, según lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 230, el órgano judicial declarará, mediante auto, tener por no anunciado el recurso, quedando firme en su caso la sentencia impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

Artículo 196. *Escrito de interposición.*

1. El escrito interponiendo el recurso de suplicación se presentará ante el juzgado que dictó la resolución impugnada.

2. En el escrito de interposición del recurso, junto con las alegaciones sobre su procedencia y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos, se expresarán, con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos.

3. También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende.

Artículo 197. *Traslado a las otras partes.*

1. Interpuesto el recurso en tiempo y forma, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo para su impugnación, a la parte o partes recurridas por un plazo común de cinco días para todas ellas. En los escritos de impugnación, que se presentarán acompañados de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas, podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior.

2. Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos a que se refiere el apartado anterior, las demás partes podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado del escrito de impugnación.

3. Transcurrido el plazo de impugnación y en su caso el de alegaciones del apartado anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, junto con el recurso y escritos presentados, dentro de los dos días siguientes.

Artículo 198. *Determinación de domicilio.*

Las partes recurrentes y recurridas deberán hacer constar, en los escritos de interposición del recurso y de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia a efectos de notificaciones, de no haberlo consignado previamente, con los efectos del apartado 2 del artículo 53.

Artículo 199. *Subsanación.*

Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, si el secretario judicial apreciara defectos u omisiones subsanables en el recurso, concederá a la parte el plazo de cinco días para que se aporten los documentos omitidos o se subsanen los defectos apreciados. De no efectuarse, la Sala dictará auto declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida, con devolución del depósito constituido y la remisión de las actuaciones al juzgado de procedencia. Contra dicho auto sólo cabe recurso de reposición.

Artículo 200. *Inadmisión del recurso.*

1. Instruido de los autos por tres días el Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta, identificando de forma sucinta las circunstancias justificativas, podrá oír al recurrente por tres días sobre la inadmisión del recurso por haberse incumplido de manera manifiesta e insubsanable los requisitos para recurrir o por existir doctrina jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo en el mismo sentido que la sentencia recurrida.

2. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto, contra el que no cabrá recurso, declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida con imposición de las costas al recurrente y

con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda y notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.

Artículo 201. *Sentencia.*

1. De no haberse acordado la inadmisión por el trámite del artículo anterior, previo señalamiento para deliberación, votación y fallo, la Sala dictará sentencia dentro del plazo de diez días, que se notificará a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma, resolviendo sobre la estimación o desestimación del recurso, así como, en su caso, sobre las cuestiones oportunamente suscitadas en impugnación, o apreciando su inadmisibilidad y desestimándolo en consecuencia. La estimación del recurso dará lugar a la anulación o revocación de la sentencia recurrida en los términos establecidos en el artículo siguiente y la desestimación del mismo determinará la confirmación de la resolución recurrida.

2. Firme la sentencia, el secretario judicial acordará la devolución de los autos, junto con la certificación de aquélla, al juzgado de procedencia.

Artículo 202. *Efectos de la estimación del recurso.*

1. Cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en la infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 193, la Sala, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción, y si ésta se hubiera producido en el acto del juicio, al momento de su señalamiento.

2. Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y por no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.

3. De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 193, la Sala resolverá lo que corresponda, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes.

Artículo 203. *Estimación total y parcial del recurso.*

1. Cuando la Sala revoque totalmente la sentencia de instancia y el recurrente haya consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado la misma conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.

2. Si estimado el recurso de suplicación se condenara a una cantidad inferior a la reconocida por la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.

3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de suplicación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito.

Artículo 204. *Pérdida de cantidades consignadas.*

1. Cuando la Sala confirme la sentencia y el recurrente haya consignado las cantidades a las que se refiere la presente Ley, el fallo condenará a la pérdida de las consignaciones, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme.

2. En el caso de que el juez haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala confirmará o no, en todo o en parte, dicha multa, pronunciándose asimismo, cuando el condenado fuere el empresario, sobre los honorarios de los abogados o de los graduados sociales impuestos en la sentencia recurrida. La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso.

3. Si el recurrente hubiera asegurado el importe de la condena conforme a lo prevenido en esta Ley mandará la Sala en su fallo confirmatorio que se mantengan los aseguramientos prestados, hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia resuelva la realización de dichos aseguramientos.

4. Si el recurrente hubiera constituido el depósito necesario para recurrir, la sentencia confirmatoria dispondrá su pérdida, lo que se realizará cuando la sentencia sea firme.

TÍTULO III

Del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo

Artículo 205. *Competencia y tramitación.*

1. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá, en los supuestos y por los motivos establecidos en esta Ley, de los recursos de casación interpuestos contra las sentencias y otras resoluciones dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

2. También conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos en los supuestos de la letra a) del artículo 9. Se iniciará mediante escrito que deberá presentarse, en el plazo de dos meses siguientes a la notificación del acto impugnado o de los dos meses siguientes a la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición potestativo, en su caso, solicitando se tenga por anunciada la impugnación jurisdiccional, acompañando copia del acto impugnado. En su tramitación se observarán las reglas siguientes:

a) De no concurrir causa de inadmisión y una vez subsanados en el plazo de diez días los defectos apreciados, se procederá a la reclamación del expediente administrativo de la Administración autora del acto y una vez recibido, con simultáneo emplazamiento de los interesados que resulten del expediente, se pondrá a disposición del recurrente o recurrentes en la oficina judicial, mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios, para que en el plazo común de quince días procedan a la formalización de la demanda, con expresión de las infracciones formales y sustantivas en que hubiera incurrido el acuerdo recurrido.

b) Del escrito o escritos de demanda presentados se dará traslado a la representación de la Administración del Estado y demás partes personadas para contestación a la demanda en plazo común de quince días. La prueba documental distinta de la que obre en el expediente administrativo se aportará con los escritos de demanda y contestación, pudiendo solicitarse la práctica de otras diligencias de prueba cuando exista disconformidad en los hechos y lo estime necesario el Tribunal, que señalará a tal efecto una vista única para la práctica de la prueba, pudiendo delegar en uno de sus Magistrados o en una Sala o juzgado a estos fines, en función de las circunstancias concurrentes.

c) De haberse practicado prueba, el Tribunal resolverá dar traslado para conclusiones por un plazo común de diez días a todas las partes, salvo que estime necesaria la celebración de vista.

d) Los autos se señalarán para votación y fallo en el plazo de los diez días siguientes a la presentación de la contestación de la demanda o, en su caso, de la presentación de conclusiones o de la celebración de la vista.

e) La sentencia se dictará en el plazo de los diez días siguientes a la votación y fallo, y en ella se efectuarán los pronunciamientos que correspondan en los términos establecidos en el apartado 9 del artículo 151, y contra ella no cabrá ulterior recurso.

Artículo 206. *Resoluciones procesales recurribles en casación.*

Son recurribles en casación:

1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

En todo caso serán recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de la resolución administrativa recaída en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que la Sala, antes del acto de juicio, declare la falta de jurisdicción o competencia.

3. Los autos dictados por dichas Salas que resuelvan el recurso de reposición, o de revisión, en su caso, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso:

a) Por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto.

b) Por falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o por incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que por caducidad de la acción o de la instancia u otra causa legal no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.

4. Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten dichas Salas y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia, en los siguientes casos:

a) Cuando denieguen el despacho de ejecución.

b) Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.

c) Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo. En los mismos casos, procederá también recurso de casación en ejecución provisional cuando excedan materialmente de los límites de la misma o declaren la falta de jurisdicción o competencia del orden social.

Artículo 207. *Motivos del recurso de casación.*

El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:

a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.

b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento.

c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.

d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Artículo 208. *Preparación del recurso.*

1. El recurso de casación deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para considerarlo preparado la mera manifestación de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo.

2. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, dentro del mismo plazo señalado en el número anterior, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna.

Artículo 209. *Resolución sobre la preparación del recurso.*

1. Cumplidos los requisitos establecidos para recurrir, el secretario judicial tendrá por preparado el recurso de casación. Contra esta resolución la parte recurrida no podrá interponer recurso alguno, pero podrá oponerse a la admisión del recurso de casación en el trámite previsto en el apartado 1 del artículo 211 de esta Ley.

Si el secretario judicial apreciara la existencia de defectos subsanables, requerirá su subsanación conforme al apartado 5 del artículo 230, dando cuenta a la Sala si ésta no se produjera para que resuelva lo que proceda.

2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230, la Sala de instancia declarará, mediante auto, tener por no preparado el recurso, quedando firme, en su caso, la resolución impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

3. Preparado el recurso, el secretario judicial concederá a la parte o partes recurrentes, por el orden de preparación, el plazo de quince días para formalizar el recurso, durante cuyo plazo, a partir de la notificación de la resolución al letrado designado, los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial de la Sala para su entrega o su examen, en la forma dispuesta en el apartado 1 del artículo 48, en soporte convencional o mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado recogiera o examinara los autos puestos a su disposición. Si la Sala dispusiera de medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, dispondrá que tanto la puesta a disposición de las mismas, como la formalización del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes.

Artículo 210. *Interposición del recurso.*

1. El escrito de formalización se presentará ante la Sala que dictó la resolución impugnada, por el abogado designado al efecto quien, de no indicarse otra cosa, asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, designando un domicilio a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica, con los efectos del apartado 2 del artículo 53.

2. En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada y, en particular, los siguientes extremos:

a) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido.

b) En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto

extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna.

3. La Sala de Gobierno del Tribunal Supremo podrá determinar, mediante acuerdo que se publicará en el ''Boletín Oficial del Estado'', la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas, incluidas las relativas al formato en el que deban ser presentados, de los escritos de formalización y de impugnación de los recursos de casación.

4. Si el recurso no se hubiera formalizado dentro del plazo conferido al efecto o si en el escrito se hubiesen omitido de modo manifiesto los requisitos exigidos, la Sala dictará auto poniendo fin al trámite del recurso quedando firme, en cuanto a dicha parte recurrente, la sentencia o resolución impugnada. Contra dicho auto, previa reposición ante la Sala, procederá recurso de queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Artículo 211. *Traslado a las otras partes.*

1. Una vez formalizado el recurso o recursos dentro del plazo concedido y con los requisitos exigidos, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo a las demás partes por término común de diez días para su impugnación.

El escrito de impugnación deberá presentarse acompañado de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas. En el mismo se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación, correlativos a los de casación formulados de contrario y las causas de inadmisión que estime concurrentes, así como, en su caso, otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso.

El escrito deberá estar suscrito por letrado, quien de no indicarse otra cosa asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, designando domicilio con todos los datos necesarios para notificaciones en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

2. Durante el plazo de impugnación los autos se encontrarán a disposición de la parte o del letrado que designe a tal fin, en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48.

3. Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos subsidiarios de fundamentación de la sentencia recurrida a que se refiere el artículo anterior, las demás partes, si lo estiman oportuno, podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los cinco días siguientes a recibir el escrito de impugnación.

Artículo 212. *Remisión de los autos.*

Transcurrido el plazo de impugnación y, en su caso, el de alegaciones del apartado 3 del artículo anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido, y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 213. *Decisión sobre la admisión del recurso.*

1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el secretario judicial apreciara defectos subsanables en el recurso, concederá a la parte un plazo de cinco días a tal efecto para la aportación de los documentos omitidos o subsanación de los defectos apreciados. De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos la Sala dictará auto de inadmisión del recurso declarando la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo procederá recurso de reposición.

2. Si el secretario apreciare defectos insubsanables dará cuenta a la Sala para que ésta adopte la resolución que proceda.

3. De no haber apreciado defectos el secretario, o una vez subsanados los advertidos, dará cuenta al Magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días. El Magistrado ponente dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta, si estima que concurre causa de inadmisión, previo informe del Ministerio Fiscal por cinco días, dictará auto inadmitiendo el recurso. De no haberse alegado la causa de inadmisibilidad en la impugnación, con carácter previo oirá al recurrente sobre dicho extremo por cinco días.

4. Son causas de inadmisión, el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

5. Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas, dictará en el plazo de tres días auto declarando la firmeza de la resolución recurrida con imposición de costas al recurrente en los términos establecidos en esta Ley y con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, sin que quepa recurso contra dicha resolución.

Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.

Artículo 214. *Traslado al Ministerio Fiscal.*

1. De haberse admitido parcial o totalmente el recurso o recursos, el secretario pasará seguidamente los autos a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, en soporte convencional o electrónico, para que en el plazo de diez días, informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida. El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad, cuando el Ministerio Fiscal sea parte en el proceso.

2. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal junto con su informe, si la Sala lo estima necesario el secretario judicial señalará día y hora para la celebración de la vista. En otro caso, el Tribunal señalará día y hora para deliberación, votación y fallo, debiendo celebrarse una u otros dentro de los diez días siguientes.

3. La Sala dictará sentencia en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la terminación de la vista o al de la celebración de la votación.

Artículo 215. *Efectos de la sentencia.*

La sentencia, si se estimare el recurso por todos o algunos de sus motivos, casando la resolución recurrida, resolverá conforme a Derecho, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) De estimarse la falta de jurisdicción, la incompetencia o la inadecuación del procedimiento, se anulará la sentencia y se dejará a salvo el derecho de ejercitar las pretensiones ante quien corresponda o por el procedimiento adecuado.

b) De estimarse las infracciones procesales previstas en la letra c) del artículo 207, se mandarán reponer las actuaciones al estado y momento en que se hubiera incurrido en la falta, salvo que la infracción se hubiera producido durante la celebración del juicio, en cuyo caso se mandarán reponer al momento de su señalamiento.

Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.

c) De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 207, la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate,

con preferencia de la resolución de fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes.

Artículo 216. *Devolución de cantidades consignadas.*

1. Siempre que el recurso de casación sea estimado, si el recurrente hubiera consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado ésta conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito necesario para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados.

2. Si estimado el recurso de casación se condenara a una cantidad inferior a la fijada en la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos realizados.

3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de casación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito.

Artículo 217. *Pérdida de las cantidades consignadas.*

1. Si el recurso fuese desestimado y el recurrente hubiese tenido que consignar en metálico la cantidad importe de la condena o asegurar la misma y constituir el depósito, el fallo dispondrá la pérdida de las consignaciones a las que se dará el destino que corresponda o el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos y la pérdida del citado depósito.

2. En el caso de que la Sala de instancia haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala se pronunciará sobre dichos extremos, así como sobre los honorarios de los abogados si hubieran sido impuestos en la sentencia recurrida. La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso.

TÍTULO IV

Del recurso de casación para la unificación de doctrina

Artículo 218. *Sentencias recurribles.*

Son recurribles en casación para la unificación de doctrina, las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

Artículo 219. *Finalidad del recurso. Legitimación del Ministerio Fiscal.*

1. El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, siempre que la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo. Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.
b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.
c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

2. Podrá alegarse como doctrina de contradicción la establecida en las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional y los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, siempre que se cumplan los presupuestos del número anterior referidos a la pretensión de tutela de tales derechos y libertades. La sentencia que resuelva el recurso se limitará, en dicho punto de contradicción, a conceder o denegar la tutela del derecho o libertad invocados, en función de la aplicabilidad de dicha doctrina al supuesto planteado.

Con iguales requisitos y alcance sobre su aplicabilidad, podrá invocarse la doctrina establecida en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario.

3. El Ministerio Fiscal, en su función de defensa de la legalidad, de oficio o a instancia de los sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes o entidades públicas que, por las competencias que tengan atribuidas, ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, y con independencia de la facultad que ordinariamente tiene atribuida conforme al artículo siguiente de esta Ley, podrá interponer recurso de casación para unificación de doctrina. Dicho recurso podrá interponerse en los siguientes casos:

a) Cuando, sin existir doctrina unificada en la materia de que se trate, se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores de Justicia, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales.

b) Cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos.

c) Cuando las normas cuestionadas por parte de los tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en la instancia.

d) Cuando no existieran aún resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplieran los requisitos exigidos en el apartado 1 de este artículo.

e) Cuando la cuestión debatida presente interés casacional objetivo.

Artículo 220. *Preparación del recurso.*

1. El recurso podrá prepararlo cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada.

2. Durante el plazo referido en el apartado anterior, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial del Tribunal Superior de Justicia los autos para su examen, debiendo acceder a los mismos por los medios electrónicos o telemáticos, en caso de disponerse de ellos.

Artículo 221. *Forma y contenido del escrito de preparación del recurso.*

1. El recurso se preparará mediante escrito dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que dictó la sentencia de suplicación, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53.

2. El escrito de preparación deberá estar firmado por abogado, acreditando la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones, y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso, con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos. El escrito deberá:

a) Exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos.

b) Hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción.

c) Exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo.

3. Las sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.

4. Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición.

Artículo 222. *Resolución sobre la preparación del recurso.*

1. Cumplidos los requisitos establecidos para recurrir, el secretario judicial tendrá por preparado el recurso de casación. Contra esta resolución la parte recurrida no podrá interponer recurso alguno, pero podrá oponerse a la admisión del recurso de casación al personarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Si el secretario judicial apreciara la existencia de defectos subsanables, requerirá su subsanación conforme al apartado 5 del artículo 230, dando cuenta a la Sala si ésta no se produjera para que resuelva lo que proceda.

2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, si el escrito de preparación no contuviera las menciones exigidas para la fundamentación del recurso, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230, la Sala de suplicación declarará, mediante auto, tener por no preparado el recurso, quedando firme, en su caso, la resolución impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Artículo 223. *Interposición del recurso.*

1. Preparado en tiempo y forma el recurso, el secretario judicial, dentro de los dos días siguientes, concederá a la parte o partes recurrentes el plazo común de quince días para interponer el recurso ante la misma Sala de suplicación, a partir de la notificación de la resolución al letrado o letrados designados, durante cuyo plazo los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen, si lo estiman necesario. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48.

2. El escrito de interposición del recurso deberá ir firmado por abogado y reunir los requisitos del artículo 224.

3. De no efectuarse la interposición o si se hubiera efectuado fuera de plazo, quedará desierto el recurso y firme la sentencia, con las consecuencias establecidas en el apartado 5 del artículo 225. Contra el auto que así lo establezca, previa reposición, podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

4. Presentado en tiempo el escrito de interposición, junto, en su caso, con las oportunas certificaciones de sentencias en la forma que posibilita el apartado 3 del artículo 224, el secretario judicial emplazará a las demás partes para su personación por escrito por medio de letrado ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de los diez días siguientes, con las menciones del apartado 1 del artículo 221 y debiendo acreditar la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones. La parte recurrente se entenderá personada de derecho con la remisión de los autos.

5. Los autos se remitirán por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento.

6. La preparación e interposición del recurso se efectuarán por el letrado que hubiera asistido a la parte hasta ese momento, incluso en virtud de designación de oficio, salvo que se efectúe nueva designación de letrado.3

Artículo 224. *Contenido del escrito de interposición del recurso.*

1. El escrito de interposición del recurso deberá contener:

a) Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219.

b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

c) La exposición argumentada de la concurrencia del interés casacional objetivo.

2. Para dar cumplimiento a las exigencias del apartado b) del número anterior, en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente, por el orden señalado en el artículo 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada.

3. Sólo podrá invocarse una sentencia por cada punto de contradicción, que deberá elegirse necesariamente de entre las designadas en el escrito de preparación y ser firme en el momento de la finalización del plazo de interposición.

4. Con el escrito de interposición, de no haberse aportado con anterioridad, podrá hacerse aportación certificada de la sentencia o sentencias contrarias, acreditando su firmeza en la fecha de expiración del plazo de interposición, o con certificación posterior de que ganó firmeza dentro de dicho plazo la sentencia anteriormente aportada. Si la parte recurrente no aporta la certificación de la sentencia y de su firmeza en tiempo oportuno se reclamará de oficio por la secretaría de la Sala.

5. Será de aplicación a los escritos de interposición y de impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina lo preceptuado en el artículo 210.3 de esta ley.

Artículo 225. *Decisión sobre la admisión del recurso.*

1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el letrado o letrada de la Administración de Justicia apreciara el defecto insubsanable de haberse preparado o interpuesto fuera de plazo dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que sólo procederá recurso de revisión.

De apreciar defectos subsanables en la tramitación del recurso, o en su preparación e interposición, concederá a la parte un plazo de diez días para la aportación de los documentos omitidos o la subsanación de los defectos apreciados.

De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, dará cuenta a la Sala para que resuelva lo que proceda y, de dictarse providencia sucintamente motivada poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicha providencia no cabrá interponer recurso alguno.

2. De no haber apreciado defectos el letrado o letrada de la Administración de Justicia, o una vez subsanados los advertidos, o si apreciare defectos insubsanables, sea en la preparación o en la interposición, distintos de los de su preparación o interposición fuera de plazo, dará cuenta al magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días.

3. El magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y de las causas de inadmisión que apreciare, en su caso.

Si la Sala acordare la admisión total del recurso dictará providencia poniéndolo de manifiesto, sin que frente a la misma quepa recurso alguno.

Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas en las letras a), b) y c) del apartado siguiente, pasará los autos al Ministerio Fiscal, de no haber interpuesto el recurso, para que, en el plazo de cinco días, informe sobre la admisión o inadmisión del mismo. Si la Sala estimare que concurre la causa de inadmisión referida en las letras d), e) y f) del apartado siguiente acordará oír al recurrente sobre las mismas por un

plazo de cinco días, con ulterior informe del Ministerio Fiscal por otros cinco días, de no haber interpuesto el recurso.

4. Son causas de inadmisión:

a) el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso,

b) la carencia sobrevenida del objeto del recurso,

c) la falta de contradicción entre las sentencias comparadas,

d) la falta de contenido casacional de la pretensión,

e) el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales,

f) la falta de interés casacional objetivo.

5. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, providencia sucintamente motivada declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, de haber comparecido en el recurso las partes recurridas, en los términos establecidos en esta Ley y sin que quepa recurso contra dicha resolución. La inadmisión comportará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.

Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por la providencia de inadmisión parcial, sin que la resolución dictada al efecto sea recurrible.

6. Si por la Sección de admisiones se apreciare la falta de competencia funcional para el conocimiento del litigio, se concederá audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal por un plazo común de tres días. Finalizado el plazo, se señalará dentro de los diez días siguientes para deliberación, votación y fallo, debiendo dictarse sentencia dentro de los diez días siguientes a la celebración de la votación.

7. Para el despacho ordinario y resolución de la inadmisión de este recurso la Sala se constituirá con tres Magistrados.

Artículo 225 bis. *Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial.*

1. Cuando por la Sección de admisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se constate la existencia de un gran número de recursos que susciten una cuestión jurídica sustancialmente igual, podrá acordar la admisión de uno o varios de ellos, cuando cumplan las exigencias impuestas en los artículos 221 y 224 y presenten contenido casacional, para su tramitación y resolución preferente, suspendiendo el trámite de admisión de los demás hasta que se dicte sentencia en el primero o primeros.

2. Una vez dictada sentencia de fondo se llevará testimonio de esta a los recursos suspendidos y se notificará a los interesados afectados por la suspensión, dándoles un plazo de alegaciones de diez días a fin de que puedan interesar la continuación del trámite de su recurso de casación, o bien desistir del mismo. Caso de que interesen la continuación valorarán la incidencia que la sentencia de fondo dictada por el Tribunal Supremo tiene sobre su recurso.

3. Efectuadas dichas alegaciones y cuando no se hubiera producido el desistimiento, si la sentencia impugnada en casación resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se inadmitirán por providencia los recursos de casación pendientes.

Por el contrario, si la sentencia impugnada en casación no resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se dictará auto de admisión y se remitirá el conocimiento del asunto a la Sección correspondiente, siempre que se cumplan las exigencias impuestas en los artículos 221 y 224 y presente contenido casacional.

4. Remitidas las actuaciones, la Sección resolverá si continúa con la tramitación prevista en los artículos 226 y 227 o si dicta sentencia sin más trámite, remitiéndose a lo acordado en

la sentencia de referencia y adoptando los demás pronunciamientos que considere necesarios.

Artículo 226. *Tramitación.*

1. Si la parte o partes recurridas no se hubieran personado, el trámite del recurso seguirá adelante sin su intervención.

2. De no haberse apreciado causa de inadmisión en el recurso, el secretario judicial dará traslado del escrito de interposición a la parte o partes personadas para que formalicen su impugnación dentro del plazo común de quince días, durante el cual, a partir de la notificación de la resolución al letrado designado, los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial del Tribunal para su examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.

3. El secretario judicial dará traslado seguidamente de los autos a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, en soporte convencional o electrónico, háyanse presentado o no escritos de impugnación, para que en el plazo de diez días informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida. El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad, aunque el Ministerio Fiscal sea parte en el proceso. Cuando el recurso se hubiere interpuesto directamente por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad conforme al apartado 3 del artículo 219 no se efectuará dicho traslado.

Artículo 227. *Deliberación, votación y fallo.*

1. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal, junto con su informe, la Sala acordará señalar, dentro de los diez días siguientes, para deliberación, votación y fallo. La sentencia deberá dictarse en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la celebración de la votación.

2. Si la trascendencia o complejidad del asunto lo aconsejara, el presidente, por sí mismo, o a propuesta de la mayoría de los Magistrados de la Sala, podrá acordar que ésta se constituya con cinco Magistrados, o, motivadamente, en Pleno.

Artículo 228. *Sentencia.*

1. Los pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver estos recursos, en ningún caso alcanzarán a las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada.

2. Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

3. La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos.

TÍTULO V

De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación

Artículo 229. *Depósito para recurrir.*

1. Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación o prepare recurso de casación, consignará como depósito:

a) Trescientos euros, si se trata de recurso de suplicación.
b) Seiscientos euros, si el recurso fuera el de casación incluido el de casación para la unificación de doctrina.

2. Los depósitos se constituirán en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida. El secretario judicial verificará en la cuenta la realización del ingreso, debiendo quedar constancia de dicha actuación en el procedimiento.
3. Los depósitos cuya pérdida hubiere sido acordada por sentencia se ingresarán en el Tesoro Público.
4. El Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

Artículo 230. *Consignación de cantidad.*

1. Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación o al preparar el recurso de casación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. En este último caso, el documento de aseguramiento quedará registrado y depositado en la oficina judicial. El secretario expedirá testimonio del mismo para su unión a autos, facilitando el oportuno recibo.
En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos.
Cuando la condena se haya efectuado por primera vez en la sentencia de suplicación, o se haya incrementado en la misma la cuantía previamente reconocida en la sentencia de instancia, la consignación o aseguramiento regulados en el presente artículo se efectuarán por primera vez, o se complementarán en la medida correspondiente, al preparar el recurso de casación.
2. En materia de Seguridad Social se aplicarán las siguientes reglas:

a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando en la oficina judicial el oportuno resguardo, que se testimoniará en autos, quedando bajo la custodia del secretario.

El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste o importe del recargo correspondiente.

En los casos en los que no proceda el ingreso del capital coste o del importe de la prestación se estará a las reglas generales del apartado 1 de este artículo.

b) Cuando proceda efectuar el ingreso del capital coste de la pensión o del importe de la prestación conforme al apartado a) anterior, una vez anunciado o preparado el recurso, el secretario judicial dictará diligencia ordenando que se dé traslado a la Tesorería General de la Seguridad Social para que se fije el capital coste o importe de la prestación a percibir. Recibida esta comunicación, la notificará al recurrente para que en el plazo de cinco días efectúe la consignación requerida en la Tesorería General de la Seguridad Social, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así se pondrá fin al trámite del recurso.

c) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en los apartados a) y b) anteriores, pero deberá presentar ante la oficina judicial, al anunciar o preparar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso, hasta el límite de su responsabilidad, salvo en prestaciones de pago único o correspondientes a un período ya agotado en el momento del anuncio. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso.

d) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena ante el juzgado en la forma establecida en el apartado 1 de este mismo artículo.

3. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación o de la preparación del recurso de casación. Si el anuncio o la preparación del recurso se hubiere efectuado por medio de mera manifestación en el momento de la notificación de la sentencia, el depósito y la consignación o aseguramiento podrá efectuarse hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio o preparación del recurso, debiendo en este último caso acreditar dichos extremos dentro del mismo plazo ante la oficina judicial mediante los justificantes correspondientes.

4. Si el recurrente no hubiere efectuado la consignación o aseguramiento de la cantidad objeto de condena en la forma prevenida en los apartados anteriores, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social, el juzgado o la Sala tendrán por no anunciado o por no preparado el recurso de suplicación o de casación, según proceda, y declararán la firmeza de la resolución mediante auto contra el que podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso.

5. El secretario judicial concederá a la parte recurrente, con carácter previo a que se resuelva sobre el anuncio o preparación, un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos advertidos, si el recurrente hubiera incurrido en defectos consistentes en:

a) Insuficiencia de la consignación o del aseguramiento efectuados, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social.

b) Falta de aportación, en el momento del anuncio o preparación del recurso, de los justificantes de la consignación o del aseguramiento, siempre que el requisito se hubiera cumplimentado dentro del plazo de anuncio o preparación.

c) Defecto, omisión o error en la constitución del depósito o en la justificación documental del mismo.

d) Falta de acreditación o acreditación insuficiente de la representación necesaria o de cualquier requisito formal de carácter subsanable necesario para el anuncio o preparación.

6. De no efectuarse la subsanación en tiempo y forma se dictará auto poniendo fin al trámite del recurso, quedando firme la resolución. Contra dicho auto podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso.

Artículo 231. *Nombramiento de letrado o graduado social colegiado.*

1. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, el nombramiento de letrado o de graduado social colegiado se efectuará ante el juzgado en el momento de anunciar el recurso, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.

2. En el recurso de casación ordinario, el nombramiento de letrado se realizará por las partes ante la Sala de lo Social de procedencia dentro del plazo señalado para su preparación o impugnación, según proceda. En el recurso de casación para unificación de doctrina, el nombramiento se efectuará por la parte recurrente al prepararlo ante la Sala de procedencia, y por las demás partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del término del emplazamiento para su personación. Se entenderá, en ambos casos, que asume la representación del recurrente el mismo letrado que hubiera actuado con tal carácter ante la Sala de instancia o de suplicación, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.

3. La designación se podrá hacer por comparecencia o por escrito. En este último caso, aunque no se acompañe poder notarial, no habrá necesidad de ratificarse. Si no hubiere designación expresa de representante, se entenderá que el letrado o el graduado social colegiado llevan también la representación. En todo caso deberán facilitarse todos los datos del domicilio profesional, así como la dirección de correo electrónico, teléfono y fax del profesional designado que haya de ostentar la representación de la parte durante el recurso, con las demás cargas del apartado 2 del artículo 53.

4. Cuando el recurrente no hiciere designación expresa de letrado o de graduado social colegiado, si es un trabajador, beneficiario o un empresario que goce del derecho de asistencia jurídica gratuita, salvo que tuviere efectuada previamente designación de oficio, se le nombrará letrado de dicho turno por el juzgado en el día siguiente a aquél en que concluya el plazo para anunciar el recurso de suplicación.

5. La designación de letrado de oficio efectuada para alguno de los litigantes mencionados en el número anterior en la instancia comprende los trámites de anuncio, preparación, formalización, interposición o impugnación del respectivo recurso, sin necesidad de nueva designación de oficio, salvo en el caso del recurso de casación para unificación de doctrina, en el que el nombramiento de letrado de oficio de la parte recurrida, en los mismos casos, se efectuará en el momento de la personación ante el Tribunal Supremo. En la casación ordinaria, en su caso, se efectuará la oportuna designación de letrado de oficio para las actuaciones ulteriores de las partes que resulten necesarias durante la sustanciación del recurso ante dicho tribunal.

Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos de suplicación o de casación corresponda a un órgano jurisdiccional cuya sede se encuentre en la misma localidad que el juzgado o tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada no será preciso el nombramiento de nuevo abogado de oficio para las actuaciones ante el tribunal que deba decidir el recurso.

Artículo 232. *Designación de letrado de oficio.*

1. Si el letrado hubiera sido designado de oficio por primera vez para el correspondiente trámite del recurso, los plazos de interposición, formalización o impugnación empezarán a correr desde la fecha en que se le notifique que están los autos a su disposición en la oficina judicial del tribunal para su examen, puesta a disposición o entrega, según proceda. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.

2. Si el letrado designado de oficio estimase inviable la pretensión, lo expondrá a la Sala por escrito sin razonar su opinión en el plazo de cinco días, sin perjuicio de que aquél proceda conforme al procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita. El cómputo del plazo para la interposición del recurso quedará suspendido hasta tanto se resuelva materialmente la viabilidad de la

pretensión por la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita. La parte comunicará la designación de abogado al juzgado o a la Sala dentro del plazo de cinco días, acordando éstos la puesta a disposición de los autos al designado en la forma que se dispone en el apartado anterior. En otro caso, se pondrá fin al trámite del recurso. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, la parte también podrá valerse para su representación técnica de graduado social colegiado de su libre designación.

3. Si el letrado o letrados designados de oficio no efectuaran dentro del plazo antes indicado manifestación de ser improcedente la actuación de referencia, quedarán obligados a su realización en el plazo legalmente establecido.

Artículo 233. *Admisión de documentos nuevos.*

1. La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos.

2. El trámite al que se refiere el apartado anterior interrumpirá el que, en su caso, acuerde la Sala sobre la inadmisión del propio recurso.

Artículo 234. *Acumulación.*

1. La Sala acordará en resolución motivada y sin ulterior recurso, de oficio o a instancia de parte, antes del señalamiento para votación y fallo o para vista, en su caso, la acumulación de los recursos en trámite en los que exista identidad de objeto y de alguna de las partes. La acumulación podrá acordarse directamente de oficio, previo traslado a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga en un plazo de cinco días. Acordada la acumulación de recursos, no podrá ésta dejarse sin efecto por el tribunal, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre acumulación o cuando la Sala justifique, de forma motivada, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

2. Se designará Magistrado ponente de los recursos acumulados al que, de ellos, hubiera sido primeramente nombrado, y en igualdad de fechas, al más moderno.

3. En los recursos sobre pretensiones derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de una Sección, conocerá de ellos la Sección que esté conociendo del primero de dichos recursos, siempre que conste dicha circunstancia de las actuaciones o se ponga de manifiesto al Tribunal por alguna de las partes.

4. La acumulación producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas.

5. El secretario judicial velará por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, poniendo en conocimiento del Tribunal los recursos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación.

Artículo 235. *Imposición de costas y convenio transaccional.*

1. La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la

cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación y de mil ochocientos euros en recurso de casación.

2. La regla general del vencimiento establecida en el apartado anterior, no se aplicará cuando se trate de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia. Ello no obstante, la Sala podrá imponer el pago de las costas a cualquiera de las partes que en dicho proceso o en el recurso hubiera actuado con temeridad o mala fe.

3. La Sala que resuelva el recurso de suplicación o casación o declare su inadmisibilidad podrá imponer a la parte recurrente que haya obrado con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, así como cuando entienda que el recurso se interpuso con propósito dilatorio. Igualmente en tales casos, impondrá a dicho litigante, excepto cuando sea trabajador, funcionario, personal estatutario o beneficiario de la Seguridad Social, los honorarios de los abogados y, en su caso, de los graduados sociales colegiados actuantes en el recurso dentro de los límites fijados en el párrafo primero de este artículo. Cuando la Sala pretenda de oficio imponer las anteriores medidas, oirá previamente a las partes personadas en la forma que establezca.

4. Las partes podrán alcanzar, en cualquier momento durante la tramitación del recurso, convenio transaccional que, de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, será homologado por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, mediante auto, poniendo así fin al litigio y asumiendo cada parte las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido. El convenio transaccional, una vez homologado, sustituye el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso y la resolución que homologue el mismo constituye título ejecutivo. La impugnación de la transacción judicial así alcanzada se efectuará ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial, sin que contra la sentencia dictada quepa recurso.

TÍTULO VI

De la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, y del proceso de error judicial

Artículo 236. *Revisión y error judicial, competencia y tramitación.*

1. Contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social y contra los laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social, procederá la revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, por los motivos de su artículo 510 y por el regulado en el apartado 3 del artículo 86 de la presente ley. La revisión se solicitará ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

En la revisión no se celebrará vista, salvo que así lo acuerde el tribunal o cuando deba practicarse prueba. En caso de condena en costas se estará a lo previsto en el artículo anterior y el depósito para recurrir tendrá la cuantía que en la presente ley se señala para los recursos de casación.

La revisión se inadmitirá de no concurrir los requisitos y presupuestos procesales exigibles o de no haberse agotado previamente los recursos jurisdiccionales que la ley prevé para que la sentencia pueda considerarse firme; así como, si se formula por los mismos motivos que hubieran podido plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, en el incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial o mediante la audiencia al demandado rebelde establecida en el artículo 185 de la presente ley, o cuando, planteados aquéllos, los referidos motivos hubieren sido desestimados por resolución firme.

Si la Sala apreciara la concurrencia de cualquiera de tales causas de inadmisión dictará auto, contra el cual no cabe recurso.

En los supuestos del apartado 2 del artículo 510 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, salvo en aquellos procedimientos en que alguna de las partes esté representada y defendida por el

Abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de Justicia dará traslado a la Abogacía General del Estado de la presentación de la demanda de revisión, así como de la decisión sobre su admisión. La Abogacía del Estado podrá intervenir, sin tener la condición de parte, por propia iniciativa o a instancia del órgano judicial, mediante la aportación de información o presentación de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El letrado o letrada de la Administración de Justicia notificará igualmente la decisión de la revisión a la Abogacía General del Estado. Del mismo modo, en caso de estimarse la revisión, los letrados y las letradas de la Administración de Justicia de los tribunales correspondientes informarán a la Abogacía General del Estado de las principales actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de la revisión.

2. El proceso de error judicial, destinado a reparar el daño producido por una resolución firme errónea que carece de posibilidad de rectificación por la vía normal de los recursos, cuando sea competencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se seguirá por los trámites y requisitos establecidos para la declaración de error judicial en los artículos 292 y concordantes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con las especialidades sobre depósitos, vista y costas establecidas para la revisión y sin que la apreciación del error pueda fundamentarse en pruebas distintas de las practicadas en las actuaciones procesales origen del mismo presunto error.

Si la Sala apreciara la concurrencia de cualquiera de tales causas de inadmisión dictará auto, contra el cual no cabe recurso.

LIBRO CUARTO

De la ejecución de sentencias

TÍTULO I

De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos

CAPÍTULO I

Disposiciones de carácter general

Sección 1.ª Normas generales

Artículo 237. *Competencia.*

1. Las sentencias firmes y demás títulos, judiciales o extrajudiciales, a los que la presente Ley otorga eficacia para iniciar directamente un proceso de ejecución, se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias y títulos constituidos con intervención judicial, con las especialidades previstas en esta Ley.

2. La ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso. Cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido.

3. En los supuestos de acumulación de ejecuciones y en los de atribución en exclusiva del conocimiento de la ejecución a determinados Juzgados de lo Social en el ámbito de una misma circunscripción, se estará a su regulación específica.

4. Donde hubiere varios Juzgados de lo Social podrá establecerse, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos.

5. En caso de concurso, se estará a lo establecido en la Ley Concursal.

Artículo 238. *Cuestiones incidentales.*

Las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en el plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto o, en su caso, por decreto que habrán de dictarse en el plazo de tres días. El auto resolutorio del incidente, de ser impugnable en suplicación o casación, atendido el carácter de las cuestiones decididas, deberá expresar los hechos que estime probados.

Cuando la comparecencia se celebre ante el Magistrado, se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen conforme a lo previsto en el artículo 89.

Artículo 239. *Solicitud de ejecución.*

1. La ejecución de las sentencias firmes se iniciará a instancia de parte, salvo las que recaigan en los procedimientos de oficio, cuya ejecución se iniciará de este modo.

2. La ejecución podrá solicitarse tan pronto la sentencia o resolución judicial ejecutable haya ganado firmeza o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, mediante escrito del interesado, en el que, además de los datos identificativos de las partes, expresará:

a) Con carácter general, la clase de tutela ejecutiva que se pretende en relación con el título ejecutivo aducido.

b) Tratándose de ejecuciones dinerarias, la cantidad líquida reclamada como principal, así como la que se estime para intereses de demora y costas conforme al artículo 251.

c) Los bienes del ejecutado susceptibles de embargo de los que tuviere conocimiento y, en su caso, si los considera suficientes para el fin de la ejecución.

d) Las medidas que proponga para llevar a debido efecto la ejecución.

En el caso de títulos extrajudiciales o de resoluciones dictadas por otro órgano jurisdiccional deberá acompañarse el testimonio de la resolución, con expresión de su firmeza, o la certificación del organismo administrativo, conciliador, mediador o arbitral correspondiente.

3. Iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias. No será de aplicación el plazo de espera previsto en el artículo 548 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, si la parte ejecutada cumpliera en su integridad la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales si procedieran, dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiere instado.

4. El órgano jurisdiccional despachará ejecución siempre que concurran los presupuestos y requisitos procesales, el título ejecutivo no adolezca de ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título. Contra el auto que resuelva la solicitud de ejecución podrá interponerse recurso de reposición, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Del escrito de reposición presentado se dará traslado para impugnación a la parte contraria, salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del artículo 238.

5. Solamente puede decretarse la inejecución de una sentencia u otro título ejecutivo si, decidiéndose expresamente en resolución motivada, se fundamenta en una causa prevista en una norma legal y no interpretada restrictivamente. Contra el auto resolutorio del recurso

de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución procederá recurso de suplicación o de casación ordinario, en su caso.

Artículo 240. *Partes y sujetos de la ejecución.*

1. Quienes, sin figurar como acreedores o deudores en el título ejecutivo o sin haber sido declarados sucesores de unos u otros, aleguen un derecho o interés legítimo y personal que pudiera resultar afectado por la ejecución que se trate de llevar a cabo, tendrán derecho a intervenir en condiciones de igualdad con las partes en los actos que les afecten.

2. La modificación o cambio de partes en la ejecución debe efectuarse, de mediar oposición y ser necesaria prueba, a través del trámite incidental previsto en el artículo 238. Para que pueda declararse, es requisito indispensable que el cambio sustantivo en que se funde, basado en hechos o circunstancias jurídicas sobrevenidos, se hubiere producido con posterioridad a la constitución del título objeto de ejecución.

3. En el caso de títulos ejecutivos frente a entidades sin personalidad jurídica que actúen en el tráfico como sujetos diferenciados, podrá despacharse ejecución frente a los socios, partícipes, miembros o gestores que hayan actuado en el tráfico jurídico o frente a los trabajadores en nombre de la entidad, siempre que se acredite cumplidamente a juicio del juez o tribunal, por medio del incidente de ejecución previsto en el artículo 238, la condición de socio, partícipe, miembro o gestor y la actuación ante terceros o ante los trabajadores en nombre de la entidad. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las comunidades de propietarios de inmuebles en régimen de propiedad horizontal.

4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas.

Artículo 241. *Tutela ejecutiva.*

1. La ejecución se llevará a efecto en los propios términos establecidos en el título que se ejecuta.

2. Frente a la parte que, requerida al efecto, dejare transcurrir injustificadamente el plazo concedido sin efectuar lo ordenado, y mientras no cumpla o no acredite la imposibilidad de su cumplimiento específico, el secretario judicial, con el fin de obtener y asegurar el cumplimiento de la obligación que ejecute, podrá, tras audiencia de las partes, imponer apremios pecuniarios cuando ejecute obligaciones de dar, hacer o no hacer o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Para fijar la cuantía de dichos apremios se tendrá en cuenta su finalidad, la resistencia al cumplimiento y la capacidad económica del requerido, pudiendo modificarse o dejarse sin efecto, atendidas la ulterior conducta y la justificación que sobre aquellos extremos pudiera efectuar el apremiado. La cantidad fijada, que se ingresará en el Tesoro Público, no podrá exceder, por cada día de atraso en el cumplimiento, de la suma de trescientos euros.

3. De la misma forma y con idénticos trámites, el órgano judicial podrá imponer multas coercitivas a quienes, no siendo parte en la ejecución, incumplan injustificadamente sus requerimientos tendentes a lograr la debida y completa ejecución de lo resuelto o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Todo ello sin perjuicio de la posible responsabilidad derivada de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 75.

Artículo 242. *Ejecución parcial.*

1. Podrá ejecutarse parcialmente la sentencia, aunque se hubiere interpuesto recurso contra ella, respecto de los pronunciamientos de la misma que no hubieren sido impugnados.

2. Para ello será necesario que, por la naturaleza de las pretensiones, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones impugnadas.

3. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución definitiva parcial procederá recurso de suplicación o de casación ordinario, en su caso.

Artículo 243. *Plazo para solicitar la ejecución.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 279, el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos.

2. En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año. No obstante, cuando se trate del pago de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, el plazo para instar la ejecución será el mismo que el fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción para el reconocimiento del derecho a la prestación de que se trate o será imprescriptible si dicho derecho tuviese este carácter en tales leyes.

Si la Entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social hubiese procedido por aplicación del artículo 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, al pago de las prestaciones económicas de las que haya sido declarada responsable de la empresa, podrá instar la ejecución de la sentencia en los plazos establecidos en el párrafo anterior a contar a partir de la fecha de pago por parte de la Entidad que hubiera anticipado la prestación.

3. Iniciada la ejecución, podrá reiniciarse en cualquier momento mientras no esté cumplida en su integridad la obligación que se ejecute, incluso si las actuaciones hubieren sido archivadas por declaración de insolvencia provisional del ejecutado.

Artículo 244. *Supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución.*

1. La ejecución únicamente podrá ser suspendida en los siguientes casos:

a) Cuando así lo establezca la ley.

b) A petición del ejecutante o de ambas partes por un máximo de tres meses, salvo que la ejecución derive de un procedimiento de oficio.

2. Las partes podrán solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución, por un tiempo que no podrá exceder de quince días, para someter las discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63. De alcanzarse un acuerdo deberá someterse a homologación judicial en la forma y con los efectos establecidos para la transacción en el artículo 246. En caso contrario, se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación.

3. Suspendido o paralizado el proceso a petición del ejecutante o por causa a él imputable y transcurrido un mes sin que haya instado su continuación o llegado el plazo a que se refiere la letra b) del apartado 1, el letrado o letrada de la Administración de Justicia requerirá a aquél a fin de que manifieste, en el término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga, con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán las actuaciones.

4. Si el cumplimiento inmediato de la obligación que se ejecuta pudiera ocasionar a trabajadores dependientes del ejecutado perjuicios desproporcionados en relación a los que al ejecutante se derivarían del no cumplimiento exacto, por poner en peligro cierto la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora, el letrado o letrada de la Administración de Justicia, mediante decreto recurrible directamente en revisión, podrá, previa audiencia de los interesados y en las condiciones que establezca, conceder un aplazamiento por el tiempo imprescindible.

5. El incumplimiento de las condiciones que se establezcan comportará, sin necesidad de declaración expresa ni de previo requerimiento, la pérdida del beneficio concedido.

Artículo 245. *Reglas para la suspensión de la ejecución.*

1. Salvo en los casos expresamente establecidos en la ley, las resoluciones dictadas en ejecución se llevarán a efecto, no obstante su impugnación, no siendo necesario efectuar consignaciones para recurrirlas en suplicación o casación, excepto para recurrir el auto resolutorio del incidente de no readmisión, de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en

el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución. La entrega de cantidades podrá demorarse, en todo o en parte, motivadamente hasta la firmeza de la resolución impugnada.

2. No obstante, el órgano ejecutor podrá durante un mes, excepcionalmente prorrogable por otro, suspender cautelarmente, con o sin exigencia de fianza, la realización de los actos ejecutivos que pudieran producir un perjuicio de imposible o difícil reparación. Igual facultad tendrá la Sala que conozca del recurso interpuesto contra las resoluciones del órgano ejecutor y por el tiempo de tramitación del recurso.

3. La suspensión o su denegación podrá ser modificada en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron conocerse al tiempo de haberse resuelto sobre la suspensión.

Artículo 246. *Transacción en la ejecución.*

1. Se prohíbe la renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de transacción dentro de los límites legalmente establecidos.

2. La transacción en el proceso de ejecución deberá formalizarse mediante convenio, suscrito por todas las partes afectadas en la ejecución y sometido a homologación judicial para su validez, debiendo ser notificado, en su caso, al Fondo de Garantía Salarial.

3. El convenio podrá consistir en el aplazamiento o en la reducción de la deuda, o en ambas cosas a la vez, entendiéndose en tales casos que el incumplimiento de alguno de los plazos o de las obligaciones parciales acordadas, determina el fin del aplazamiento o el vencimiento de la totalidad de la obligación; podrá consistir, igualmente, en la especificación, en la novación objetiva o subjetiva o en la sustitución por otra equivalente de la obligación contenida en el título, en la determinación del modo de cumplimiento, en especial del pago efectivo de las deudas dinerarias, en la constitución de las garantías adicionales que procedan y, en general, en cuantos pactos lícitos puedan establecer las partes.

4. El órgano jurisdiccional homologará el convenio mediante auto, velando por el necesario equilibrio de las prestaciones y la igualdad entre las partes, salvo que el acuerdo sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho, o contrario al interés público, o afecte a materias que se encuentren fuera del poder de disposición de las partes. La ejecución continuará hasta que no se constate el total cumplimiento del convenio, siendo título ejecutivo la resolución de homologación del acuerdo en sustitución del título ejecutivo inicial.

5. La impugnación del auto por el que se apruebe la transacción en la ejecución, se efectuará ante el órgano jurisdiccional que hubiera homologado la misma y se regirá por lo dispuesto para la impugnación de la conciliación judicial.

Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas

Artículo 247. *Ejecución en conflictos colectivos.*

1. Las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160 podrán ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta con las especialidades siguientes:

a) El proceso de ejecución se iniciará mediante escrito por los sujetos legitimados. Están legitimados, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados. Los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo. En todo caso, los sindicatos más representativos y los representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación

legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. El Fondo de Garantía Salarial será siempre parte en estos procesos.

b) El sindicato acreditará la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto a sus afiliados en la forma establecida en el artículo 20 de esta Ley. Con relación a los no afiliados, lo acreditará mediante autorización documentada ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos. Este último sistema de acreditación se aplicará en caso de que, quien inste la ejecución, sea un órgano de representación unitaria de los trabajadores.

c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.

d) De cumplir el ejecutado el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.

e) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el secretario judicial documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas.

f) Si el ejecutado no cumple el requerimiento oponiéndose formalmente a la ejecución, en todo o en parte, en el término concedido, o de no aceptarse por la parte ejecutante, en todo o en parte, los datos proporcionados por aquél o su propuesta de pago, se seguirá el trámite incidental previsto en el artículo 238.

g) Para concretar, en su caso, si los solicitantes están afectados por el título y las cantidades líquidas individualizadas objeto de condena las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin. El juez o tribunal dictará auto en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley.

h) Contra las resoluciones que se dicten conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores cabrá interponer recurso de reposición, que no suspenderá su ejecución y no tendrá ulterior recurso.

i) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutaran colectivamente empresa por empresa.

j) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, podrán, en su caso, formularla individualmente a través del proceso declarativo que corresponda.

2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula.

Artículo 247 bis. *Extensión de efectos.*

1. Los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas podrán extenderse a otras, en ejecución de la sentencia, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo.

b) Que el juez, la jueza o el tribunal sentenciador fuera también competente, por razón del territorio, para conocer de sus pretensiones de reconocimiento de dicha situación individualizada.

c) Que los interesados soliciten la extensión de los efectos de la sentencia en el plazo de un año desde la última notificación de ésta a quienes fueron parte en el proceso.

2. La solicitud deberá dirigirse al órgano jurisdiccional competente que hubiera dictado la resolución cuyos efectos se pretende que se extiendan.

3. La petición al órgano jurisdiccional se formulará en escrito razonado al que deberá acompañarse el documento o documentos que acrediten la identidad de situaciones o la no concurrencia de alguna de las circunstancias del apartado 5.

4. Antes de resolver, se dará traslado a la parte condenada en la sentencia y a los posibles responsables subsidiarios para que en el plazo máximo de quince días puedan efectuar alegaciones y aportar los antecedentes que estimen oportunos y, de tratarse de una entidad del sector público, para que aporte, en su caso, a través de su representante procesal, un informe detallado sobre la viabilidad de la extensión solicitada.

De no aceptarse, en todo o en parte, la extensión solicitada, se pondrá de manifiesto el resultado de esas actuaciones a las partes para que aleguen por plazo común de cinco días, con emplazamiento en su caso de los interesados directamente afectados por los efectos de la extensión, salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del artículo 238.

El juez, jueza o tribunal dictará auto en el que resolverá si estima la extensión de efectos solicitada, sin que pueda reconocerse una situación jurídica distinta a la definida en la sentencia firme de que se trate. Con testimonio de este auto, los sujetos reconocidos podrán instar la ejecución.

5. El incidente se desestimará, en todo caso, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Si existiera cosa juzgada.

b) Cuando la doctrina determinante del fallo cuya extensión se postule fuere contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo o, en su defecto, a la doctrina reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente.

c) Si para el interesado se hubiere dictado resolución que, habiendo causado estado en vía administrativa, fuere consentida y firme por no haberla impugnado jurisdiccionalmente.

6. Si la sentencia firme cuya extensión se pretende se encuentra pendiente de un recurso de revisión o de un incidente de nulidad, quedará en suspenso la decisión del incidente de extensión de efectos hasta la resolución de aquellos.

Igualmente, quedará en suspenso hasta su resolución cuando se encuentre pendiente un recurso de casación para unificación de doctrina cuya resolución pueda resultar contraria a la doctrina determinante de la sentencia firme cuya extensión se pretende.

7. El régimen de recurso del auto dictado se ajustará a las reglas generales previstas para los autos dictados en ejecución de sentencia contenidas en los artículos 191.4.d) y 206.4. En todo caso procederá recurso de suplicación, atendiendo a la pretensión instada en el incidente de extensión de efectos, cuando la misma sea susceptible de recurso conforme a lo previsto en el artículo 191.1, 2 y 3.

Artículo 247 ter. *Extensión de efectos en caso de procedimiento testigo.*

Cuando se hubiera acordado suspender la tramitación de uno o más procesos, con arreglo a lo previsto en el artículo 86 bis, una vez declarada la firmeza de la sentencia dictada en el procedimiento que se hubiera tramitado con carácter preferente, el letrado o

letrada de la Administración de Justicia requerirá a los demandantes afectados por la suspensión para que, en el plazo de cinco días, interesen la extensión de los efectos de la sentencia o la continuación del pleito suspendido, o bien manifiesten si desisten del proceso.

Si se solicitase la extensión de efectos de aquella sentencia, el juez, la jueza o el tribunal la acordará, salvo que concurran las circunstancias previstas en el artículo 247 bis 5, o alguna causa de inadmisibilidad propia del proceso suspendido que impida el reconocimiento de la situación jurídica individualizada.

Igualmente quedará en suspenso hasta su resolución cuando se encuentre pendiente un recurso de casación para la unificación de doctrina cuya resolución pueda resultar contraria a la doctrina determinante de la sentencia firme cuya extensión se pretenda.

CAPÍTULO II

De la ejecución dineraria

Sección 1.ª Normas generales

Artículo 248. *Concurrencia de embargos.*

1. En caso de concurrencia de embargos decretados por órganos judiciales del orden jurisdiccional social sobre unos mismos bienes, la preferencia para seguir la vía de apremio contra ellos corresponde, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley en los supuestos de acumulación de ejecuciones, al órgano que con prioridad trabó dichos bienes.

No obstante, el embargante posterior podrá continuar la vía de apremio si quedan garantizados los derechos de los embargantes anteriores.

2. La regla anterior no afectará a la prelación de créditos entre diversos acreedores.

3. En caso de concurso, las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios e indemnizaciones por despido que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley Concursal.

Artículo 249. *Manifestación de bienes para la ejecución.*

1. El ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del secretario judicial, manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, indicar las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y, de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución.

2. Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen y cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores.

3. En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, el ejecutado estará obligado a manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha.

Esta información podrá reclamarse al titular del crédito garantizado, de oficio o a instancia de parte o de tercero interesado.

Artículo 250. *Investigación judicial del patrimonio del ejecutado.*

1. Si no se tuviere conocimiento de la existencia de bienes suficientes, el secretario judicial deberá dirigirse a los pertinentes organismos y registros públicos a fin de que faciliten la relación de todos los bienes o derechos del deudor de los que tengan constancia, tras la realización por éstos, si fuere preciso, de las averiguaciones legalmente posibles.

2. También podrá el secretario judicial, dentro de los límites del derecho a la intimidad personal, dirigirse o recabar la información precisa para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute, de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Artículo 251. *Intereses de demora y costas.*

1. Salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas no excederá, para los primeros, del importe de los que se devengarían durante un año y, para las costas, del diez por ciento de la cantidad objeto de apremio en concepto de principal.

2. En cuanto a los intereses de la mora procesal se estará a lo dispuesto en el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin que el ejecutado cumpliere en su integridad la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, podrá incrementarse el interés legal a abonar en dos puntos.

Artículo 252. *Notificación a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora.*

Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos se notificarán a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de la empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso.

Artículo 253. *Intervención en la ejecución del Fondo de Garantía Salarial y las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social.*

1. El Fondo de Garantía Salarial y las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social, cuando estén legitimados para intervenir en el proceso, quedan obligados a asumir el depósito, la administración, intervención o peritación de los bienes embargados, designando a tal fin persona idónea, desde que se les requiera por el secretario judicial mediante decreto. De tal obligación podrán liberarse si justifican ante el secretario la imposibilidad de cumplirla o su desproporcionada gravosidad.

2. Igual obligación y con los mismos límites puede, motivadamente, imponerse a cualquier persona o entidad que por su actividad y medios pueda hacerse cargo de la misma, sin perjuicio del resarcimiento de gastos y abono de las remuneraciones procedentes conforme a la ley.

3. Las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración y publicidad para su venta de los bienes judicialmente embargados podrá encomendarse a entidades autorizadas administrativamente con tal fin o a las entidades previstas a este fin en la Ley de Enjuiciamiento Civil, si así lo acordara el secretario judicial.

Sección 2.ª El embargo

Artículo 254. *Orden en los embargos. Bienes embargables.*

1. De constar la existencia de bienes suficientes, el embargo que se decrete se ajustará al orden legalmente establecido. En caso contrario y al objeto de asegurar la efectividad de la resolución judicial cuya ejecución se insta, se efectuará la adecuación a dicho orden una vez conocidos tales bienes.

2. Será nulo el embargo sobre bienes y derechos cuya efectiva existencia no conste. No obstante podrán embargarse saldos favorables de cuentas y depósitos obrantes en bancos, cajas o cualquier otra persona o entidad pública o privada de depósito, crédito, ahorro y financiación, tanto los existentes en el momento del embargo, como los que se produzcan posteriormente, así como disponerse la retención y puesta a disposición del juzgado de cualesquiera bienes o cantidades que se devengaren en el futuro a favor del ejecutado como consecuencia de las relaciones de éste con la entidad depositaria, siempre que, en razón del título ejecutivo, se hubiere determinado por el secretario judicial una cantidad como límite máximo a tales efectos.

Los referidos saldos, depósitos u otros bienes, y en general cualquier otro bien embargable, son susceptibles de embargo con independencia de la naturaleza de los ingresos o rentas que hubieran podido contribuir a su generación. A estos efectos, las limitaciones absolutas o relativas de inembargabilidad que puedan afectar a ingresos o rentas de carácter periódico conforme al artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se

aplicarán a partir del embargo en el momento de la generación o devengo de cada una de las mensualidades o vencimientos de tales rentas.

También podrá acordarse la administración judicial, en los términos establecidos en el artículo 256, cuando se comprobare que la entidad pagadora o perceptora no cumple la orden de retención o ingreso, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 241 por falta de colaboración con la ejecución y efectividad de lo resuelto.

Artículo 255. *Embargo de bienes inmuebles.*

1. Si los bienes embargados fueren inmuebles u otros inscribibles en registros públicos, el secretario judicial ordenará de oficio que se libre y remita directamente al registrador mandamiento para que practique el asiento que corresponda relativo al embargo trabado, expida certificación de haberlo hecho, de la titularidad de los bienes y, en su caso, de sus cargas y gravámenes.

2. El registrador deberá comunicar a la oficina judicial la existencia de ulteriores asientos que pudieren afectar al embargo anotado.

Artículo 256. *Administración judicial de los bienes embargados.*

1. Podrá constituirse una administración o una intervención judicial cuando por la naturaleza de los bienes o derechos embargados fuera preciso.

2. Con tal fin, el secretario judicial citará de comparecencia ante sí mismo a las partes para que lleguen a un acuerdo y, una vez alcanzado en su caso, establecerá mediante decreto los términos de la administración judicial en consonancia con el acuerdo.

3. Para el supuesto que no se alcance acuerdo, el secretario les convocará a comparecencia ante el juez o Magistrado que dictó la orden general de ejecución, a fin de que efectúen las alegaciones y pruebas que estimen oportunas sobre la necesidad o no de nombramiento de administrador o interventor, persona que deba desempeñar tal cargo, exigencia o no de fianza, forma de actuación, rendición de cuentas y retribución procedente, resolviéndose mediante auto lo que proceda.

4. El administrador o, en su caso, el interventor nombrado deberá rendir cuenta final de su gestión.

Artículo 257. *Designación de depositario.*

Puede ser designado depositario el ejecutante o el ejecutado, salvo oposición justificada de la parte contraria. También podrá el secretario judicial aprobar la designación como depositario de un tercero, de existir común acuerdo de las partes o a propuesta de una de ellas, sin oposición justificada de la contraria.

Artículo 258. *Reembargo.*

1. De estar previamente embargados los bienes, el secretario judicial que haya acordado el reembargo adoptará las medidas oportunas para su efectividad.

2. La oficina judicial o administrativa a la que se comunique el reembargo acordará lo procedente para garantizarlo y, en el plazo máximo de diez días, informará al reembargante sobre las circunstancias y valor de los bienes, cantidad objeto de apremio de la que respondan y estado de sus actuaciones.

3. Deberá, asimismo, comunicar al órgano que decretó el reembargo las ulteriores resoluciones que pudieren afectar a los acreedores reembargantes.

Artículo 259. *Adopción de la traba.*

1. El secretario judicial, tras la dación de cuenta por el gestor procesal y administrativo de la diligencia de embargo positiva, ratificará o modificará lo efectuado por la comisión ejecutiva, acordando, en su caso, la adopción de las garantías necesarias para asegurar la traba según la naturaleza de los bienes embargados.

2. Podrá también, en cualquier momento, atendida la suficiencia de los bienes embargados, acordar la mejora, reducción o alzamiento de los embargos trabados.

Artículo 260. *Tercería de dominio.*

1. El tercero que invoque el dominio sobre los bienes embargados, adquirido con anterioridad a su traba, podrá pedir el levantamiento del embargo ante el órgano del orden jurisdiccional social que conozca de la ejecución y que a los meros efectos prejudiciales resolverá sobre el derecho alegado, alzando en su caso el embargo.

2. El tribunal, mediante auto, rechazará de plano y sin sustanciación alguna la demanda de tercería de dominio a la que no se acompañe un principio de prueba por escrito del fundamento de la pretensión del tercerista, así como la que se interponga con posterioridad al momento en que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación civil, se produzca la transmisión del bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en pública subasta.

3. Admitida la solicitud, se seguirá el trámite incidental regulado en esta Ley. El secretario judicial suspenderá las actuaciones relativas a la liquidación de los bienes discutidos hasta la resolución del incidente.

Sección 3.ª Realización de los bienes embargados

Artículo 261. *Tasación de los bienes embargados.*

1. Cuando fuere necesario tasar los bienes embargados previamente a su realización, el secretario judicial designará el perito tasador que corresponda de entre los que presten servicio en la Administración de Justicia, y además o en su defecto podrá requerir la designación de persona idónea a las entidades obligadas legalmente a asumir la peritación.

2. El nombramiento efectuado se pondrá en conocimiento de las partes o terceros que conste tengan derechos sobre los bienes a tasar para que, dentro del segundo día, puedan designar otros por su parte, con la prevención de que, si no lo hicieran, se les tendrá por conformes.

Artículo 262. *Deducción de cargas.*

Si los bienes o derechos embargados estuvieren afectos con cargas o gravámenes que debieran quedar subsistentes tras la venta o adjudicación judicial, el secretario, con la colaboración pericial y recabando los datos que estime oportunos, practicará la valoración de aquéllos y deducirá su importe del valor real de los bienes, con el fin de determinar el justiprecio.

Artículo 263. *Procedimientos para la liquidación de los bienes.*

1. Para la liquidación de los bienes embargados, podrán emplearse estos procedimientos:

a) Por venta en entidad autorizada administrativamente o en las entidades previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil con tal fin, si así lo acordara el secretario judicial, cualquiera que fuere el valor de los bienes.

b) Por subasta ante fedatario público, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

c) Mediante subasta judicial, en los casos en que no se empleen los procedimientos anteriores.

d) Por los demás procedimientos establecidos en la legislación procesal civil.

2. Si lo embargado fueren valores, se venderán en la forma establecida para ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

3. A fin de dotarla de mayor efectividad, la venta de los bienes podrá realizarse por lotes o por unidades.

Artículo 264. *Realización de los bienes.*

La realización de los bienes embargados se ajustará a lo dispuesto en la legislación procesal civil.

Artículo 265. *Reparto entre los ejecutantes.*

Si la adquisición en subasta o la adjudicación en pago se realiza en favor de una parte de los ejecutantes y el precio de adjudicación no es suficiente para cubrir todos los créditos de los restantes acreedores, los créditos de los adjudicatarios sólo se extinguirán hasta la concurrencia de la suma que sobre el precio de adjudicación debería serles atribuida en el reparto proporcional. De ser inferior al precio deberán los acreedores adjudicatarios abonar el exceso en metálico.

Artículo 266. *Calidad de la adquisición a favor de los ejecutantes o sus representantes.*

Sólo la adquisición o adjudicación practicada en favor de los ejecutantes o de los responsables legales solidarios o subsidiarios podrá efectuarse en calidad de ceder a tercero.

Artículo 267. *Formalización de la adjudicación de bienes.*

1. No será preceptivo documentar en escritura pública el decreto de adjudicación.
2. Será título bastante para la inscripción, el testimonio del decreto de adjudicación, expedido por el secretario judicial.

Sección 4.ª Pago a los acreedores

Artículo 268. *Orden de los pagos.*

1. Las cantidades que se obtengan en favor de los ejecutantes se aplicarán, por su orden, al pago del principal, intereses y costas una vez liquidados aquéllos y tasadas éstas.
2. Si lo hubiere aprobado previamente el juez, el secretario judicial podrá anticipar al pago del principal el abono de los gastos que necesariamente hubiere requerido la propia ejecución y el de los acreditados por terceros obligados a prestar la colaboración judicialmente requerida.

Artículo 269. *Liquidación de intereses y costas.*

1. Cubierta la cantidad objeto de apremio en concepto de principal, el secretario practicará diligencia de liquidación de los intereses devengados.
2. La liquidación de intereses podrá formularse al tiempo que se realice la tasación de costas y en la propia diligencia. Si se impugnaran ambas operaciones, su tramitación podrá acumularse.
3. Los honorarios o derechos de abogados, incluidos los de las Administraciones públicas, procuradores y graduados sociales colegiados, devengados en la ejecución podrán incluirse en la tasación de costas.

Artículo 270. *Insuficiencia de bienes en ejecuciones acumuladas.*

De estar acumuladas las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ser insuficientes los bienes embargados para satisfacer la totalidad de los créditos laborales, se aplicarán soluciones de proporcionalidad, con respeto, en todo caso, a las preferencias de crédito establecidas en las leyes.

Artículo 271. *Reglas de reparto entre los ejecutantes en caso de insuficiencia de bienes del deudor. Propuesta común de distribución.*

1. Entre los créditos concurrentes de igual grado, se repartirán proporcionalmente las cantidades obtenidas, sin tener en cuenta ningún tipo de prioridad temporal.
2. Si las cantidades obtenidas no son suficientes para cubrir la totalidad de los créditos, se procederá del siguiente modo:

a) Si ninguno de los acreedores concurrentes alegare preferencia para el cobro, el secretario judicial dispondrá la distribución proporcional de cantidades conforme se vayan obteniendo.

b) Si alguno de ellos alega preferencia, podrán presentar los acreedores o requerírseles por el secretario judicial para que lo hagan, en el plazo que se les fije, una propuesta común de distribución.

3. No presentándose o no coincidiendo las propuestas formuladas, el secretario judicial, en el plazo de cinco días, dictará decreto estableciendo provisionalmente los criterios de distribución y concretando las cantidades correspondientes a cada acreedor conforme a aquéllos.

Artículo 272. *Traslado de la propuesta de distribución.*

1. De la propuesta común o de la formulada por el secretario judicial, se dará traslado en su caso, a los acreedores no proponentes, al ejecutado y al Fondo de Garantía Salarial, para que manifiesten su conformidad o disconformidad en el plazo de tres días.

2. Si no se formulara oposición, el secretario judicial deberá aprobar la propuesta común presentada o se entenderá definitiva la distribución por él practicada. De formularse aquélla, se convocará a todos los interesados a una comparecencia, dándose traslado de los escritos presentados.

Artículo 273. *Comparecencia para la aprobación de la propuesta de distribución.*

1. Si en la comparecencia se lograre un acuerdo de distribución, podrá aprobarse en el mismo acto por el secretario judicial. A los interesados que no comparezcan injustificadamente se les tendrá por conformes con lo acordado por los comparecientes.

2. De no lograrse acuerdo, el secretario citará a los interesados a una comparecencia ante el juez o tribunal, quien continuará el incidente, efectuándose las alegaciones y pruebas relativas, en su caso, a la existencia o subsistencia de las preferencias invocadas. Se resolverán, mediante auto, las cuestiones planteadas y se establecerá la forma de distribución.

Artículo 274. *Participación en la distribución proporcional.*

Podrán participar en la distribución proporcional los que, hasta el momento de obtenerse las cantidades a repartir, ostenten la condición de ejecutantes de los procesos acumulados, con auto firme despachando ejecución a su favor.

Artículo 275. *Tramitación de las tercerías de mejor derecho.*

1. Las tercerías fundadas en el derecho del tercero, sea o no acreedor laboral del ejecutado, a ser reintegrado de su crédito con preferencia al acreedor ejecutante, deberán deducirse ante el órgano judicial del orden social que esté conociendo de la ejecución, sustanciándose por el trámite incidental regulado en esta Ley.

2. La tercería así promovida no suspenderá la ejecución tramitada, continuándose la misma hasta realizar la venta de los bienes embargados y su importe se depositará en la entidad de crédito correspondiente.

Sección 5.ª Insolvencia empresarial

Artículo 276. *Intervención del Fondo de Garantía Salarial. Declaración de insolvencia de la empresa.*

1. Previamente a la declaración de insolvencia, si el Fondo de Garantía Salarial no hubiere sido llamado con anterioridad, el secretario judicial le dará audiencia, por un plazo máximo de quince días, para que pueda instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor principal que le consten.

2. Dentro de los treinta días siguientes a la práctica de las diligencias instadas por el Fondo de Garantía Salarial, el secretario judicial dictará decreto declarando, cuando proceda, la insolvencia total o parcial del ejecutado, fijando en este caso el valor pericial dado a los bienes embargados. La insolvencia se entenderá a todos los efectos como provisional hasta que se conozcan bienes al ejecutado o se realicen los bienes embargados.

3. Declarada la insolvencia de una empresa, ello constituirá base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, pudiéndose dictar el decreto de insolvencia sin necesidad de reiterar los trámites de averiguación de bienes establecidos en el artículo 250, si bien en todo caso se deberá dar audiencia previa a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial para que puedan señalar la existencia de nuevos bienes.

4. De estar determinadas en la sentencia que se ejecute las cantidades legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial, firme la declaración de insolvencia, el secretario judicial le requerirá en su caso de abono, en el plazo de diez días y, de no efectuarlo, continuará la ejecución contra el mismo.

5. La declaración firme de insolvencia del ejecutado se hará constar en el registro correspondiente según la naturaleza de la entidad.

Artículo 277. *Embargo de bienes afectados al proceso productivo.*

1. Cuando los bienes susceptibles de embargo se encuentren afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad, el Fondo de Garantía Salarial podrá solicitar la suspensión de la ejecución, por el plazo de treinta días, a fin de valorar la imposibilidad de satisfacción de los créditos laborales, así como los efectos de la enajenación judicial de los bienes embargados sobre la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora.

2. Constatada por el Fondo de Garantía Salarial la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales por determinar ello la extinción de las relaciones laborales subsistentes, lo pondrá de manifiesto motivadamente, solicitando la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial.

CAPÍTULO III

De la ejecución de las sentencias firmes de despido

Artículo 278. *Readmisión del trabajador.*

Cuando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. En este caso, serán de cuenta del empresario los salarios devengados desde la fecha de notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta aquella en la que tenga lugar la readmisión, salvo que, por causa imputable al trabajador, no se hubiera podido realizar en el plazo señalado.

Artículo 279. *Plazos para solicitar la readmisión por el trabajador.*

1. Cuando el empresario no procediere a la readmisión del trabajador, podrá éste solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social:

a) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión, cuando ésta no se hubiere efectuado.

b) Dentro de los veinte días siguientes a aquel en el que expire el de los diez días a que se refiere el artículo anterior, cuando no se hubiera señalado fecha para reanudar la prestación laboral.

c) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha en la que la readmisión tuvo lugar, cuando ésta se considerase irregular.

2. No obstante, y sin perjuicio de que no se devenguen los salarios correspondientes a los días transcurridos entre el último de cada uno de los plazos señalados en las letras a), b) y c) del apartado anterior y aquél en el que se solicite la ejecución del fallo, la acción para instar esta última habrá de ejercitarse dentro de los tres meses siguientes a la firmeza de la sentencia.

3. Todos los plazos establecidos en este artículo son de prescripción.

Artículo 280. *Incidente de no readmisión.*

Instada la ejecución del fallo en cuanto a la condena a readmisión, por el juez competente se dictará auto despachando la ejecución por la vía de incidente de no readmisión y seguidamente, el secretario señalará la vista del incidente dentro de los cinco días siguientes, citando de comparecencia a los interesados. La ejecución de otros pronunciamientos distintos de la condena a readmisión se someterá a las reglas generales aplicables según su naturaleza.

El día de la comparecencia, si los interesados hubieran sido citados en forma y no asistiese el trabajador o persona que lo represente, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia.

Artículo 281. *Auto de resolución del incidente.*

1. En la comparecencia, la parte o partes que concurran serán examinadas por el juez sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que, pudiéndose practicar en el momento, el juez estime pertinentes. De lo actuado se extenderá la correspondiente acta.

2. Dentro de los tres días siguientes, el juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:

a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.

b) Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.

c) Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución.

Artículo 282. *Ejecución del fallo de la sentencia.*

1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:

a) El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.

b) Declare la nulidad del despido.

2. A tal fin, en cualquiera de los supuestos mencionados en el número anterior, una vez solicitada la readmisión, el juez competente dictará auto conteniendo la orden general de ejecución y despachando la misma, y acordará requerir al empresario para que reponga al trabajador en su puesto en el plazo de tres días, sin perjuicio de que adopte, a instancia de parte, las medidas que dispone el artículo 284.

Artículo 283. *Incumplimiento de la sentencia de readmisión por el empresario.*

1. En los supuestos a que se refiere el artículo anterior, si el empresario no procediera a la readmisión o lo hiciera en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido, el trabajador podrá acudir ante el Juzgado de lo Social, solicitando la ejecución regular del fallo, dentro de los veinte días siguientes al tercero que, como plazo máximo para la reincorporación, dispone el artículo precedente.

2. El juez oirá a las partes en comparecencia, que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 280 y en el apartado 1 del artículo 281, y dictará auto sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. En el supuesto de que se estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador a su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, apercibiendo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente.

Artículo 284. *Consecuencias del incumplimiento del empresario.*

Cuando el empresario no diese cumplimiento a la orden de reposición a que se refiere el artículo anterior, el secretario judicial acordará las medidas siguientes:

a) Que el trabajador continúe percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que la declarada en la sentencia, con los incrementos que por vía de convenio colectivo o mediante norma estatal se produzcan hasta la fecha de la readmisión en debida forma. A tal fin, cumplimentará la autorización contenida en el auto despachando ejecución en tantas ocasiones como fuese necesario, por una cantidad equivalente a seis meses de salario, haciéndose efectivas al trabajador con cargo a la misma las retribuciones que fueran venciendo, hasta que, una vez efectuada la readmisión en forma regular, acuerde la devolución al empresario del saldo existente en esa fecha.

b) Que el trabajador continúe en alta y con cotización en la Seguridad Social, lo que pondrá en conocimiento de la entidad gestora o servicio común a los efectos procedentes.

c) Que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical continúe desarrollando, en el seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo, advirtiendo al empresario que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 285. *Lanzamiento del trabajador de la vivienda por razón de trabajo.*

1. Cuando recaiga resolución firme en que se declare la extinción del contrato de trabajo, si el trabajador ocupare vivienda por razón del mismo deberá abandonarla en el plazo de un mes. El secretario judicial, si existe motivo fundado, podrá prorrogar dicho plazo por dos meses más.

2. Una vez transcurridos los plazos del apartado anterior, el empresario podrá solicitar del juzgado la ejecución mediante el oportuno lanzamiento, que se practicará seguidamente observando las normas previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 286. *Imposibilidad de readmisión del trabajador.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acreditase la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 281.

2. En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281.

CAPÍTULO IV

De la ejecución de sentencias frente a entes públicos

Artículo 287. *Cumplimiento de la sentencia por Entes públicos.*

1. Las sentencias dictadas frente al Estado, Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social y demás entes públicos deberán llevarse a efecto por la Administración o Entidad dentro del plazo de dos meses a partir de su firmeza, justificando el cumplimiento ante el órgano jurisdiccional dentro de dicho plazo. Atendiendo a la naturaleza de lo reclamado y a la efectividad de la sentencia, ésta podrá fijar un plazo inferior para el cumplimiento cuando el de dos meses pueda hacer ineficaz el pronunciamiento o causar grave perjuicio.

2. Trascurrido el plazo a que se refiere el número anterior, la parte interesada podrá solicitar la ejecución.

3. Mientras no conste la total ejecución de la sentencia, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, adoptará cuantas medidas sean adecuadas para promoverla y activarla, siendo con tal fin de aplicación supletoria lo dispuesto para la ejecución de sentencias en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

4. El órgano jurisdiccional, previo requerimiento de la Administración condenada por un nuevo plazo de un mes y citando, en su caso, de comparecencia a las partes, podrá decidir cuantas cuestiones se planteen en la ejecución, y especialmente las siguientes:

a) Órgano administrativo y funcionarios que han de responsabilizarse de realizar las actuaciones, pudiendo requerir a la Administración a tal efecto para que facilite la identidad de la autoridad o funcionario responsable del cumplimiento de la ejecutoria, al objeto de individualizar oportunamente las responsabilidades derivadas, incluidas las responsabilidades patrimoniales a que hubiere lugar, sin perjuicio de las comprobaciones de oficio que deban llevarse a cabo al respecto.

b) Plazo máximo para su cumplimiento, en atención a las circunstancias que concurran.

c) Medios con que ha de llevarse a efecto y procedimiento a seguir.

d) Medidas necesarias para lograr la efectividad de lo mandado, en los términos establecidos en esta Ley, salvo lo previsto en el artículo 241, que no será de aplicación excepto en caso de incumplimiento de lo resuelto por el órgano jurisdiccional en la comparecencia a que se refiere el presente apartado.

e) Cuando la Administración pública fuera condenada al pago de cantidad líquida, el devengo de intereses procederá conforme a lo dispuesto en la legislación presupuestaria, si bien en el supuesto de que hubiera sido necesario el ulterior requerimiento establecido en este apartado, la autoridad judicial, apreciando falta de diligencia en el incumplimiento, podrá incrementar en dos puntos el interés legal a devengar.

Artículo 288. *Liquidación e ingreso de cantidades correspondientes a prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social.*

1. En los procesos seguidos por prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social, una vez sea firme la sentencia condenatoria a la constitución de un capital coste de pensión o al pago de una prestación no capitalizable, se remitirá por el secretario judicial copia certificada a la entidad gestora o servicio común competente.

2. El indicado organismo deberá, en el plazo máximo de diez días, comunicar a la oficina judicial el importe del capital coste de la pensión o el importe de la prestación a ingresar, lo que se notificará a las partes, requiriendo el secretario a la condenada para que lo ingrese en el plazo de diez días.

TÍTULO II

De la ejecución provisional

CAPÍTULO I

De las sentencias condenatorias al pago de cantidades

Artículo 289. *Abono de anticipos.*

1. Cuando el trabajador tuviere a su favor una sentencia en la que se hubiere condenado al empresario al pago de una cantidad y se interpusiere recurso contra ella, tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de aquélla, garantizando el Estado su reintegro y realizando, en su caso, su abono, en los términos establecidos en esta Ley.

2. El anticipo alcanzará, como máximo total, hasta el 50 por ciento del importe de la cantidad reconocida en la sentencia, pudiendo abonarse en períodos temporales durante la tramitación del recurso, desde la fecha de la solicitud y hasta que recaiga sentencia definitiva o por cualquier causa quede firme la sentencia recurrida.

3. La cantidad no podrá exceder anualmente del doble del salario mínimo interprofesional fijado para trabajadores mayores de dieciocho años, incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vigente durante su devengo.

Artículo 290. *Ejecución provisional con cargo a cantidades consignadas.*

1. La ejecución provisional podrá instarse por la parte interesada ante el órgano judicial que dictó la sentencia. El solicitante asumirá, solidariamente con el Estado, la obligación de reintegro, cuando proceda, de las cantidades percibidas.

2. Si para recurrir la sentencia que provisionalmente se ejecute se hubiere efectuado consignación en metálico, mediante aval o por cualquier otro medio admitido, el secretario judicial dispondrá el anticipo con cargo a aquélla, garantizándose por el Estado la devolución al empresario, en su caso, de las cantidades que se abonen al trabajador.

Si el importe de la condena se hubiera garantizado mediante aval o por cualquier otro medio admitido, el secretario judicial, antes de disponer el anticipo prevenido en el párrafo anterior, requerirá a la empresa para que, en el plazo de cuatro días, proceda a consignar en metálico la cantidad a anticipar, disponiendo, luego de acreditada la consignación, la devolución del aval o del correspondiente medio de garantía inicialmente constituido, contra entrega simultánea del nuevo aval o medio de garantía por la menor cuantía relicta. En este supuesto regirá igualmente la garantía por el Estado en los términos establecidos en el párrafo anterior.

3. De no haber sido preceptivo consignar para recurrir, el anticipo se abonará al trabajador directamente por el Estado. En este supuesto, el secretario judicial notificará a la Abogacía del Estado testimonio suficiente de lo actuado y le requerirá para que el organismo gestor efectúe el abono al trabajador en el plazo de diez días.

Artículo 291. *Confirmación de la sentencia recurrida.*

1. Si la sentencia impugnada queda firme, el trabajador tendrá derecho al percibo de la diferencia entre el importe de la condena y la cantidad anticipada, haciéndose efectiva con cargo a la consignación, si de ella se hubiera detraído el anticipo.

2. De haberse efectuado el anticipo por el Estado, el trabajador podrá reclamar la diferencia al empresario, y el Estado se subrogará en los derechos de aquél frente al empresario por el importe de la cantidad anticipada.

Artículo 292. *Revocación de la sentencia recurrida.*

1. Si la sentencia impugnada fuera revocada por el tribunal superior y el trabajador resultare deudor en todo o en parte de la cantidad anticipada, habrá de reintegrar esta cantidad al empresario si se hubiera detraído el anticipo de la consignación, quedando en este caso el Estado responsable solidario con el trabajador respecto del empresario.

2. Cuando el Estado hubiera abonado directamente el anticipo o, en virtud de la responsabilidad solidaria contraída, hubiera respondido frente al empresario, aquél podrá reclamar al trabajador el reintegro de la cantidad anticipada.

Artículo 293. *Incumplimiento de la obligación de reintegro por el trabajador.*

1. Si se incumple la obligación de reintegro, será título bastante para iniciar la ejecución destinada a hacerla efectiva la resolución firme en que se acordaba la ejecución provisional junto con la certificación, librada por el secretario judicial o por el organismo gestor, en la que se determinaran las cantidades abonadas.

2. Cuando la realización forzosa inmediata de la cantidad adeudada pudiera causar perjuicio grave al trabajador, el juez podrá conceder aplazamiento hasta por un año de la obligación de pago, adoptando las medidas de aseguramiento oportunas para garantizar la efectividad de la ejecución.

CAPÍTULO II

De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social

Artículo 294. *Ejecución provisional de la sentencia condenatoria al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social.*

1. Las sentencias recurridas, condenatorias al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social, serán ejecutivas, quedando el condenado obligado a abonar la prestación, hasta el límite de su responsabilidad, durante la tramitación del recurso.

2. Si la sentencia favorable al beneficiario fuere revocada, en todo o en parte, no estará obligado al reintegro de las cantidades percibidas durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen las prestaciones devengadas durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de firmeza de la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en las letras c) y d) del apartado 2 del artículo 230.

Artículo 295. *Ejecución de sentencias condenatorias al pago de prestaciones de pago único.*

El beneficiario de prestaciones del régimen público de la Seguridad Social que tuviera a su favor una sentencia recurrida en la que se hubiere condenado al demandado al pago de una prestación de pago único, tendrá derecho a solicitar su ejecución provisional y obtener anticipos a cuenta de aquélla, en los términos establecidos en el Capítulo anterior.

Artículo 296. *Ejecución provisional de sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social.*

A petición del beneficiario favorecido por ellas, el juez o la Sala, ponderando las circunstancias concurrentes, podrá acordar también la ejecución provisional, sin exigencia de fianza, de las sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

De las sentencias de despido

Artículo 297. *Ejecución provisional de la sentencia que declare la improcedencia o nulidad del despido.*

1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.

2. La misma obligación tendrá el empresario si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo; sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse, en especial para la protección frente al acoso, en los términos del apartado 4 del artículo 180.

3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido en favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto por el apartado 1 de este artículo.

4. En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores se suspenderá el derecho a la prestación por desempleo en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 298. *Petición de ejecución provisional por parte del trabajador.*

Si en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior se presentase petición del trabajador, por escrito o por comparecencia, con el fin de exigir del empresario el cumplimiento de aquella obligación o solicitud de éste para que aquél reanude la prestación de servicios, el juez o Sala, oídas las partes, resolverá lo que proceda.

Artículo 299. *Incumplimiento del trabajador del requerimiento empresarial de readmisión.*

El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del requerimiento empresarial de reanudación de la prestación de servicios acarreará la pérdida definitiva de los salarios a que se refieren los artículos anteriores.

Artículo 300. *Revocación de la sentencia favorable al trabajador.*

Si la sentencia favorable al trabajador fuere revocada en todo o en parte, éste no vendrá obligado al reintegro de los salarios percibidos durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen los devengados durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de la firmeza de la sentencia.

Artículo 301. *Anticipos reintegrables.*

En los casos en que no proceda la aplicación de las normas de ejecución provisional establecidas en este Capítulo, si concurren los presupuestos necesarios, podrán concederse anticipos reintegrables, en los términos establecidos en esta Ley, cuando la sentencia recurrida declare la nulidad o improcedencia del despido o de las decisiones extintivas de las relaciones de trabajo.

Artículo 302. *Despido de representante de los trabajadores.*

Cuando el despido o la decisión extintiva hubiera afectado a un representante legal de los trabajadores o a un representante sindical y la sentencia declarara la nulidad o improcedencia del despido, con opción, en este último caso por la readmisión, el órgano judicial deberá adoptar, en los términos previstos en el párrafo c) del artículo 284 las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de sus funciones representativas durante la sustanciación del correspondiente recurso.

CAPÍTULO IV

De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos

Artículo 303. *Ejecución provisional de sentencias dictadas en otras modalidades procesales.*

1. Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los convenios colectivos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse y sin perjuicio de las limitaciones que pudieran acordarse para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación.

2. En las sentencias recaídas en procesos seguidos en impugnación de actos administrativos en materia laboral, sindical y seguridad social podrá acordarse la ejecución provisional, salvo que la misma sea susceptible de producir situaciones irreversibles o perjuicios de difícil reparación. En materia de prestaciones de Seguridad Social se estará a su normativa específica.

3. De ser recurrida por el empresario la sentencia que acuerde la extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este último caso en situación de desempleo involuntario desde ese momento, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la

oficina judicial, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de que la empresa ha recurrido. Si la sentencia fuera revocada, el empresario deberá comunicar al trabajador, dentro del plazo de diez días a partir de su notificación, la fecha de reincorporación, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes a la recepción del escrito. Si el trabajador no se reincorporase quedará extinguido definitivamente el contrato, siguiéndose en otro caso los trámites de los artículos 278 y siguientes, si la sentencia hubiese ganado firmeza.

En este caso y a efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

CAPÍTULO V

Normas comunes a la ejecución provisional

Artículo 304. *Competencia, medidas cautelares e impugnación de la ejecución provisional.*

1. La ejecución provisional de resoluciones judiciales se despachará y llevará a cabo por el juzgado o tribunal que haya dictado, en su caso, la resolución a ejecutar y las partes dispondrán de los mismos derechos y facultades procesales que en la ejecución definitiva.

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, el juez o tribunal, en cualquier momento, a instancia de la parte interesada o de oficio, podrá adoptar las medidas cautelares que sean pertinentes para asegurar, en su caso, la ejecución de la sentencia y en garantía y defensa de los derechos afectados atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 79.

3. Frente a las resoluciones dictadas por el juez o tribunal en ejecución provisional, sólo procederá el recurso de reposición, salvo cuando en el auto se adopte materialmente una decisión comprendida fuera de los límites de la ejecución provisional o se declare la falta de jurisdicción o competencia del orden jurisdiccional social en que procederá recurso de suplicación o, en su caso, de casación ordinaria, conforme a las normas generales de tales recursos.

4. Frente a las resoluciones dictadas por el secretario judicial en ejecución provisional procederá recurso de reposición, salvo que fueren directamente recurribles en revisión.

Artículo 305. *Aplicación de las normas de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Las sentencias favorables al trabajador o beneficiario que no puedan ser ejecutadas provisionalmente conforme a esta Ley podrán serlo en la forma y condiciones establecidas en la legislación procesal civil.

Disposición adicional primera. *Especialidades procesales.*

Al proceso social le serán de aplicación las especialidades procesales contempladas en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, en los casos y términos previstos por dicha Ley y por la normativa que la complementa y desarrolla.

Disposición adicional segunda. *Autorización de actuaciones a entidades públicas o privadas.*

El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial, podrá autorizar a entidades públicas o privadas, que reúnan las garantías que se establezcan, la realización de las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración, publicidad y venta de los bienes judicialmente embargados.

Disposición adicional tercera. *Aplicación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.*

Las disposiciones de la presente Ley no resultarán de aplicación en las cuestiones litigiosas sociales que se planteen en caso de concurso y cuya resolución corresponda al

juez del concurso conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, con las excepciones expresas que se contienen en dicha Ley.

Disposición transitoria primera. *Normas aplicables a los procesos en tramitación.*

1. Los procesos que se inicien en instancia a partir de la vigencia de la presente Ley se regirán en todas sus fases e incidencias por lo dispuesto en la misma.

2. Los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia de esta Ley cuya tramitación en instancia no haya concluido por sentencia o resolución que ponga fin a la misma, continuarán sustanciándose por la normativa procesal anterior hasta que recaiga dicha sentencia o resolución, si bien en cuanto a los recursos contra resoluciones interlocutorias o no definitivas se aplicará lo dispuesto en esta Ley.

Disposición transitoria segunda. *Normas aplicables en materia de recursos y ejecución forzosa de sentencias dictadas a partir de la entrada en vigor de la Ley.*

1. Las sentencias y demás resoluciones que pongan fin a la instancia o al recurso, dictadas a partir de la vigencia de esta Ley, se regirán por lo dispuesto en ella, en cuanto al régimen de recursos y demás medios de impugnación contra las mismas, así como en cuanto a su ejecución provisional y definitiva.

2. Las sentencias y demás resoluciones que hayan puesto fin a la instancia o al recurso con anterioridad a la vigencia de esta Ley se regirán, en cuanto al régimen de recursos de suplicación, casación y demás medios de impugnación, por lo dispuesto en la legislación procesal anterior, hasta la conclusión del recurso o medio de impugnación correspondiente, rigiéndose no obstante su ejecución provisional por la presente Ley.

3. Los recursos de suplicación y casación que se encuentren en trámite a la entrada en vigor de esta Ley se seguirán sustanciando por la legislación anterior hasta su resolución, aplicándose a la misma en lo sucesivo el régimen de recursos de la nueva legislación.

Disposición transitoria tercera. *Ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos. Medidas cautelares.*

La presente Ley será de aplicación a la ejecución de las sentencias y demás títulos que lleven aparejada ejecución, incluidas las que se encuentren en trámite, siendo válidas las actuaciones, incluidas las medidas cautelares, realizadas al amparo de la legislación anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Competencia del orden jurisdiccional social.*

El orden jurisdiccional social conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos dictados a partir de la vigencia de esta Ley en materia laboral, sindical y de seguridad social, cuyo conocimiento se atribuye por la misma al orden jurisdiccional social.

Disposición transitoria quinta. *Reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*

En las reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, serán de aplicación las previsiones incluidas en el apartado 2 del artículo 23 y en el apartado 1 del artículo 70.

Disposición derogatoria única. *Derogación de normas.*

Queda derogado el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, así como todas las normas de igual o inferior rango en cuanto se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera. *Modificación de la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada del modo siguiente:

> **«Disposición adicional decimoséptima.** *Discrepancias en materia de conciliación.*
>
> Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Disposición final segunda. *Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.*

Se añaden un artículo 11 bis y una disposición transitoria cuarta y se modifican los artículos 12 y 17 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los términos siguientes:

Uno. Se añade un nuevo artículo 11 bis con la siguiente redacción:

> **«Artículo 11 bis.** *Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.*
>
> El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.
>
> En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.»

Dos. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 12, que quedan redactados del siguiente modo:

> **«Artículo 12.** *Contrato.*
>
> 1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter publico.»
>
> «4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 17, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.»

Cuatro. Se añade una disposición transitoria cuarta con la redacción siguiente:

«Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis.*

El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social.»

Disposición final tercera. *Título competencial.*

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación procesal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

Disposición final cuarta. *Normas supletorias.*

En lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en los supuestos de impugnación de los actos administrativos cuya competencia corresponda al orden social, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios.

Disposición final quinta. *Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.*

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores.

Disposición final sexta. *Habilitación al Gobierno para la modificación de cuantías.*

1. El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar la cuantía que establece esta Ley para la procedencia del recurso de suplicación y, en su caso, de casación ordinaria.

2. Igualmente, y tras los informes mencionados, podrá modificar las cantidades que se establecen en esta Ley respecto de los honorarios de los letrados y graduados sociales colegiados de la parte recurrida en caso de desestimación del recurso, de las sanciones pecuniarias y multas, y de la cuantía de los depósitos para recurrir en suplicación, casación y revisión y, en general, de cualquier importe con trascendencia procesal que pudiere venir establecido en la normativa procesal social, incluido el fijado para el acceso al proceso monitorio.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.